

שלחו להדפסה

גודל פונט

קריירה |

בארץ

חג הפועלים: הסיבות שיש לעובדים לשמוח השנה מהעלייה בשכר המינימום ובימי החופשה ועד להגנה על הפרטיות ואיסור על אפליה. אילו חוקים עברו השנה לרווחת העובדים ואילו צפויים לעבור?

גלית גולן

12:27, 01.05.16

1 במאי, חג הפועלים, הוא הזדמנות טובה לבחון את מצב העובדים בישראל. השנה, מתברר, חלו התפתחויות חיוביות לעובדים, בהיבטים שונים: שכר המינימום וימי החופשה בתשלום עלו, כולל עלייה בהפרשות לפנסיה של עובדים והגנה על זכויות עובדים בעת קבלה לעבודה, וכן נקבעו פסיקות בנוגע לאיסור אפליה או התעמרות בעבודה. גם בשיח הציבורי חלה התקדמות ניכרת, וכיום גוברת המודעות לזכויות העובדים ולחשיבות שביצירת סביבת עבודה בטוחה ומכבדת.

עליית שכר המינימום

השינוי הבולט בתחום זה נוגע [להעלאה המשמעותית בשכר המינימום](#), אשר צפוי להגיע בחודש ינואר 2017 לסכום של 5,300 שקל לחודש וכן להסכמי השכר אשר נחתמו לאחרונה לגבי עובדי המגזר הציבורי.

הגדלת ימי החופשה

בחודש פברואר השנה תוקן חוק חופשה שנתית, אשר קבע [הגדלה של מספר ימי החופשה המינימליים](#) לעובד במשרה מלאה ל-11 יום החל מחודש יולי, ול-12 ימים החל מחודש ינואר 2017.

שמירה על פרטיות המחלה של העובד

בנובמבר 2015 נכנס לתוקף תיקון לתקנות דמי מחלה, במסגרתו בוטלה החובה כי תעודת המחלה המוגשת למעסיק תכלול אבחון של המחלה. בעבר ככל שתעודת המחלה לא כללה פירוט בדבר אבחון המחלה, רשאי היה המעסיק להעמיד את העובד לבדיקה רפואית. ואולם, עם כניסתו של התיקון לתוקף נשללת זכות זו מן המעסיקים.

תיקון זה נכנס לתוקף מטעמים של הגנה על הפרטיות חרף התנגדותם של המעסיקים, אשר טוענים לניצול לרעה של הזכות לדמי מחלה שלא לצורך. טענתם זו של המעסיקים נתמכת גם במחקרים ומאמרים, ובכלל זאת מחקר אשר פורסם בכתב עת הרפואה, אשר על-פיו מרבית הרופאים מנפיקים אישורים וחופשות מחלה לפי בקשת המטופל ואינם רואים עצמם כ"שומרי סף" בנושא מתן אישורי המחלה.

הבעייתיות בתיקון לחוק מתחדדת, בין היתר, בהתחשב באיסור החל היום על פיטורי עובד במהלך תקופת ימי המחלה החוקיים העומדים לזכותו.

איסור הפלות עובד בשל מקום מגוריו

שינויים נוספים אשר הוספו בחקיקה במהלך השנה מתייחסים גם למעמדו של המועמד לעבודה. כך, במסגרת תיקון לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נקבע האיסור להפלות עובד מחמת מקום מגוריו. בהתאמה נקבע, כי מועמד לעבודה אינו מחויב לציין בפני המעסיק את מקום מגוריו, והמעסיק אינו רשאי מנגד להעלות שאלות בעניין מקום מגוריו ולהביא

שיקול זה בחשבון בשאלת קבלת העובד לעבודה.

גם תיקון זה התקבל למרות התנגדותם של נציגי המעסיקים, אשר הסבירו כי מקום מגוריו של העובד עשוי להוות שיקול לגיטימי לשאלת התאמתו לעבודה, הן מאחר שמקום מגוריו משפיע על עלות העסקתו של העובד לנוכח הצורך בתשלום דמי נסיעה, והן מאחר שמקום מגוריו של העובד משליך גם על מידת זמינותו למקום העבודה.

בנוסף, הכנסת **ח"בה את המעסיקים למסור למועמדים לעבודה הודעה בכתב** באשר להתקדמות בהליכי המיון לעבודה ובאשר לאי קבלתם לעבודה.

חוקים הצפויים לעבור בקרום

חוק למניעת התעמרות במקום העבודה

חקיקה נוספת אשר התחילה להתגבש ואשר עשויה להטיל על המעסיקים נטל בלתי מבוטל, נוגעת **לחוק למניעת התעמרות במקום העבודה**. בהתאם לנוסח אשר עבר בקריאה ראשונה בכנסת חוק זה יחייב את המעסיק לנקוט צעדים ממשיים למניעת מקרי התעמרות, לפרסם תקנון בעניין, וכן לטפל ולבדוק כל מקרה של "התעמרות", שנודע למעסיק אודותיו. בהיעדר טיפול נאות, חשוף המעסיק לתביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 120 אלף שקל.

הגדלת שיעור תשלומי המעסיק והעובד לפנסיה

תיקון נוסף ומהותי, אשר נמצא כעת בשלבי גיבוש אחרונים, נוגע לזכויות הפנסיוניות של העובדים. בהתאם להסכם קיבוצי כללי, שנחתם בחודש פברואר השנה ואשר צפוי להיות מורחב בצו הרחבה ולקבל ביטוי גם בחקיקה ראשית, **שיעורי תשלומי המעסיק לפנסיה יוגדלו ל-6.5%** (תגמולי מעסיק) ותשלומי העובד יועלו ל-6%, זאת בשתי פעימות: הראשונה ביולי השנה והשנייה בינואר 2017.

כן נקבע, כי במקרה בו יבחר העובד להיות מבוטח במסגרת של ביטוח מנהלים ולא בקרן פנסיה, הרי שהמעסיק יחויב לרכוש עבורו כיסוי ביטוחי בגין אובדן כושר עבודה, וזאת אף אם עלות תגמולי המעסיק תעלה על 6.5% ובלבד שתשלומי המעסיק לדמי גמולים ולרכישת הכיסוי הביטוחי לא יעלו על 7.5% משכר העובד.

מדובר בתיקונים חשובים, אשר יבטיחו שיפור בתנאי הפנסיה של העובדים במשק, הן במועד יציאתם לגמלאות בגיל פרישה והן במצב של נכות ואובדן כושר העבודה.

הכותבת היא מומחית לדיני עבודה ושותפה במשרד עו"ד תמר גולן