



לוי-אטינגר, נקדימון ושות' משרד עורכי דין ונוטריון
LEVY-ETTINGER, NAKDIMON & CO. Attorneys-at-Law & Notary

Odelia Levy-Ettinger (1967-2012) - Founder

Aviad Ettinger, Attorney-at-Law & Mediator

Shir-el Nakdimon, Attorney-at-Law

Aviva Sitbon-Serfaty, Attorney-at-Law

Ohad Filler, Attorney-at-Law

Michal Cohen-Malka, Attorney-at-Law

Moria Fridman, Attorney-at-Law

Shiran Baruch, Attorney-at-Law

אודליה לוי-אטינגר, ז"ל (1967-2012) - מייסדת

אביעד אטינגר, עורך דין ומגשר

שיר-אל נקדימון, עורכת דין

אביבה סיטבון-צרפתי, עורכת דין

אוהד פיילר, עורך דין

מיכל כהן-מלכה, עורכת דין

מוריה פרידמן, עורכת דין

שירן ברוך, עורכת דין

05/01/2017

לכל החברים והחברות של משרדנו,

עם תחילתה של השנה האזרחית החדשה, אנחנו שמחים להביא לפניכם עדכוני פסיקה וחקיקה, כדלקמן:

העלאת שכר המינימום

ביום 01.01.2017 תתבצע הפעימה השלישית שתעלה את שכר המינימום ל- 5,000 ₪ בחודש. שכר המינימום לשעה יעלה בהתאם ויעמוד על סך של 26.88 ₪. עד סוף שנת 2017 צפויה להיכנס לתוקף פעימה נוספת להעלאת שכר המינימום באופן ששכר המינימום יועלה לסך של 5,300 ₪ לחודש.

יום חופש נוסף

ביום 01.01.2017 נכנסה לתוקף הפעימה השנייה המגדילה את ימי החופשה השנתית לה זכאיים עובדים שכירים. עובדים אשר עובדים במקומות עבודה שבהם מונהג שבוע עבודה בן 6 ימים – כל עובד יהיה זכאי ל- 14 ימי חופשה בשנה (במקום 12 ימים כפי שהיה עד כה) ואילו במקום עבודה שבו מונהג שבוע עבודה בן 5 ימים יהיה העובד זכאי ל- 12 ימי חופשה בשנה (במקום 10 ימים כפי שהיה עד כה). יש לשים לב כי ימי החופשה הניתנים לעובד הם ימים קלנדרים הכוללים את שישי שבת ובפועל: עובד המועסק 5 ימי עבודה יהיה זכאי ל- 11 ימי חופשה (נטו) בשנה. עובד המועד 6 ימי עבודה יהיה זכאי ל- 13 ימי חופשה (נטו) בשנה.

עלה שיעור הפרשות לביטוח הפנסיוני – רכיב התגמולים

החל מיום 01.01.2017 עלה שיעור הפרשות התגמולים הן לעובד והן למעסיק בקרן הפנסיה כך שהחל מיום 01.01.2017 חלק המעסיק יהיה 6.5% וחלק העובד יהיה 6% מהשכר הקובע. בביטוח מנהלים יכולת תשלום התגמולים רכישת ביטוח למקרה של אובדן כושר עבודה, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד. במקרה זה של רכישת הביטוח, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו, לא יפחת מ- 5% מהשכר הקובע ולא יעלה על 7.5% מהשכר הקובע בגין התגמולים והביטוח.

תיקונים לחוק מיסוי מקרקעין

במסגרת חוק התכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2017 ו- 2018), תשע"ז-2016, ישנם תיקונים שונים בחוק מיסוי מקרקעין אשר נכנסו לתוקף על עסקאות החל מיום 01.01.2017 ואילך וכן הוחלו רפורמות בתחום המס, לרבות חיוב חלוקת רווחים לידי בעלי מניות מהחברות שבבעלותם ועוד. כך תוקן סעיף 73 לחוק מיסוי מקרקעין, אשר קיצר את המועד להגשת הצהרה ע"י המוכר והרוכש בתוך 30 ימים ממועד המכירה/רכישה (במקום 40 יום כפי שהיה עד כה). כך גם נכנס לתוקף מיסוי ריבוי דירות לפיו יוטל מס על מי שהוא בעלים של שלוש דירות ויותר בתנאים כמפורט בחוק.



לוי-אטינגר, נקדימון ושות' משרד עורכי דין ונוטריון
LEVY-ETTINGER, NAKDIMON & CO. Attorneys-at-Law & Notary

עמוד - 2 - Page

עיריית ירושלים תשלם 100,000 ₪ לעובדות שהופלו אפליה אסורה מחמת מין וקיבלו שכר נמוך ב- 30% מגברים שמילאו תפקיד זהה להן.

ע"ע 1842-05-14 ע"ע 49264-04-14 עיריית ירושלים נ' גלית קידר ודפנה אילוז (פורסם בנבו, 28.12.2016):

פסק דין תקדימי ומשמעותי ביותר במסגרתו סקר בית הדין הארצי לעבודה את נושא פערי השכר בין גברים לנשים, לרבות הבאת נתונים סטטיסטיים וספרות משפטית וסקירה רחבה של ההלכות הנוגעות לחשיבות עקרון השוויון בשיטת המשפט הישראלית. בית הדין קבע מהי הפרשנות הראויה שיש לייחס לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 (להלן: "חוק שכר שווה") תוך קביעת דרכים אופרטיביות ליישום החוק.

התובעות עובדות למעלה מ-20 שנה באגף התברואה בעיריית ירושלים כאחראיות כוח אדם, לצד שתי נשים נוספות ושני גברים, הכפופים כולם לסגן מנהל האגף ומבצעים את אותה העבודה. למרות זאת, הגברים נחשבים לחלק מעובדי המוסד והתחבורה ולפיכך מקבלים תוספות שכר של למעלה מ-30% לעומת הנשים.

ב-2010 השתיים הגישו תביעה בבית הדין האזורי לעבודה בה טענו כי הופלו שלא כדין על ידי העירייה, בכך ששכרן היה נמוך משכרם של גברים, אשר מילאו תפקיד זהה. יתרה מכך, באותה התקופה התובעות טיפלו במספר גדול יותר של עובדי אגף התברואה ביחס לעובדים הגברים, אך קיבלו שכר נמוך יותר נמוך משכרם של גברים, אשר מילאו תפקיד זהה.

פסק הדין קבע: "... חוק שכר שווה נחקק מתוך מטרה לשרש את אפלייתן המבנית וההיסטורית של נשים כפי שהוכרה על ידי המחוקק, על ידי השוואת שכרן לשכר של גבר המבצע עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות-ערך. תפיסת השוויון העומדת בבסיסו של החוק היא תפיסה מתקדמת שאינה מסתפקת בתיקון הפליה אינדיבידואלית, אלא נועדה לבצע תיקון עמוק יותר שיוורד לשורשם של הדפוסים המפלים בעולם התעסוקה... החוק נועד לנסות ולהתגבר על ההפליה בין גברים לנשים בשוק העבודה גם כאשר היא נעשית בצורה סמויה, נסתרת ועקיפה, וגם כאשר היא מבוססת על פרקטיקות, תבניות ודפוסי חשיבה מושרשים ומקובלים."

בית הדין הארצי קבע כי "המערערות זכאיות להשוואה מלאה של שכרן מול שני העובדים הגברים המועסקים 'באותה עבודה'" ובהתאם פסק כי, על העירייה לשלם לעובדות הפרשי שכר לגבי תקופת העבר (במסגרת תקופת ההתיישנות) תוך השוואתם לשכר ששולם לעובדים הגברים באותה תקופה; וכי, מכאן ואילך (שכן העובדות עדיין מועסקות על ידי העירייה), על העירייה להשוות את שכרן לזה של העובדים הגברים.

כמו כן, פסק בית הדין הארצי פיצוי בסך 75,000 ₪ לכל אחת מהעובדות מכח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בשל אפליה אסורה מחמת מין והוצאות משפט בסך של 25,000 ₪ לכל אחת מהעובדות.



לוי-אטינגר, נקדימון ושות' משרד עורכי דין ונוטריון
LEVY-ETTINGER, NAKDIMON & CO. Attorneys-at-Law & Notary

עמוד - 3 - Page

עובדת תפוצה בסך של 160,000 ₪ פיצוי בשל פיטורים שלא כדין מחמת הפליה גיל ועוגמת נפש.

סעי' 49821-01-16 סעי' 34536-02-16 בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ, פורסם בנבו 04.12.2016 :

העובדת פוטרה מעבודתה בחברה לאחר קרוב ל-18 שנות עבודה, מחמת גילה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

ביה"ד חייב את החברה לשלם לעובדת פיצוי בגובה של 12 משכורות (כ-110,000 ₪) כפיצוי בגין נזק ממוני, ופיצוי בסך 50,000 ₪ כפיצוי לא ממוני בגין עגמת נפש.

החברה הייתה מודעת לנסיבות האישיות של העובדת (גילה, זכותה לפנסיה נמוכה ביותר, בשעה שעליה לפרנס את עצמה ואת בנה בעל מוגבלות). לכאורה, משתפקיד העובדת בוטל, לא היה בהחלטת החברה משום הפליה אלא שיקול ענייני-תקציבי בלבד. אלא שבכך לא די, שכן כאשר באפליה עסקינן, כוונתו הסובייקטיבית של המעסיק (במידה ולא התכוון להפלות) כלל אינה רלוונטית אם כי תוצאת ההחלטה. הלכה היא כי די בכך שהשיקול המפלה היה אחד השיקולים בקבלת ההחלטה כדי להכתיים את ההחלטה כולה, גם אם נלוו אליו שיקולים ענייניים.

החידוש הטמון בפסק דין זה הנו כי בית הדין קבע כי נדרשת התייחסות "חיובית" לגילו של העובד בעת קבלת החלטה על סיום העסקה, ולא שלילית. העדר התייחסות לתרומת העובדת למקום העבודה, לרבות הוותק שצבר ומידת הצלחתו בתפקיד עלול להוות הפליה על רקע גיל. על החברה היה להתייחס לתכנים הנוגעים לעבודת העובדת, מסוגלות העובדת והשוואתה ליתר העובדים, כאשר גילה היה צריך להיחשב כשיקול חיובי בעת קבלת ההחלטה האם יש הצדקה לפטרה. העובדה שמדובר בפיטורי צמצום לא פוטרת את החברה מלעשות כן. דווקא מאחר שמדובר בפיטורי צמצום שאינם נובעים מהתנהגות העובדת אלא מצורך ארגוני של המעסיקה, היה על החברה לשקול את גילה של העובדת לכף זכות ואין די בכך שגילה של העובדת לא שימש שיקול שלילי.

בית הדין האזורי לעבודה פסק כי על פי הוראות סעיף 9(א) לחוק השוויון, משהעובדת הוכיחה שלא היה במעשיה סיבה לפטרה, אזי על החברה להוכיח שלא פיטרה את העובדת משיקולים פסולים ומפלים. לא היתה בין הצדדים מחלוקת על כך כי לא היתה בהתנהגותה או במעשיה של העובדת סיבה לפיטוריה. לפיכך, נטל ההוכחה הועבר לחברה להוכיח שלא הפלתה את העובדת.

על החברה היה לנסות, לפני שהחליטה לפטר את העובדת, למצוא הסדר חלופי לפי כישורי העובדת. החברה לא ערכה בדיקה כנה ויסודית תוך התייחסות לנסיבות האישיות של העובדת. משכך, החברה לא הרימה את נטל ההוכחה להוכיח שהחלטה לפטר את העובדת לא הייתה נגועה בהפליה עקב גילה. נוכח מכלול השיקולים, החברה חויבה בפיצוי בגין הפליה אסורה ברף העליון שנקבע בפסיקה - פיצוי בשווי 12 משכורות (כ-110,000 ₪) בגין נזק ממוני וכן פיצוי עונשי בגין נזק לא ממוני ועגמת נפש כתוצאה ישירה מההפליה, בסך של 50,000 ₪.



לוי-אטינגר, נקדימון ושות' משרד עורכי דין ונוטריון
LEVY-ETTINGER, NAKDIMON & CO. Attorneys-at-Law & Notary

עמוד - 4 - Page

רשת גנים הפלטה מחמת גיל בצורה ישירה, ברורה ובולטת וחויבה בפיצוי מלא בגין הפליה זו.

ע"ע (ארצי) 8582-02-13 רשת הגנים של אגודת ישראל נ' שמחה בוכי, פורסם בנבו 13/10/16 :

בית הדין הארצי לעבודה (מפי השופטת ל' גליקסמן ובהסכמת סגנית הנשיאה ו' וירט ליבנה, השופטת ר' רוזנפלד ונציגי הציבור ו' עזאם, א' גדעון) הותיר על כנו את קביעות פסק הדין המשלים של בית הדין האזורי לעבודה בדבר הפליה מחמת גיל. נקבע כי הרשת תפצה את העובדות בגין פיטורין שלא כדין בשל אפליה אסורה מטעמי גיל הן בפיטוריהן ללא שימוע והן בתנאי העבודה שהוצעו להם לאחר פיטוריהן בפיצוי בסך של 50,000 ₪ לכל אחת מן העובדות. אמנם הפיטורים לא יצאו לפועל בשל הגשת ההליכים המשפטיים ואולם בית הדין מתח ביקורת על התנהלותה של הרשת וקבע כי נוכח התנהלותה הפוגענית והעובדה כי העובדות נאלצו לנקוט שוב ושוב בהליכים משפטיים, הרי שאין להפחית מהפיצוי שנפסק לעובדות.

יתר פסק הדין דן בטענות הצדדים בדבר הפרשי שכר כאלו ואחרים. ראוי לציין את קביעת בית הדין לעניין פיצויי הלנת שכר לפיה גם אם המעסיק מעוניין שהעובד יפרט את טענותיו הרי שאין הוא רשאי להתנות תשלום כספים שאינם שנויים במחלוקת בחתימה על כתב ויתור גם אם הוא מסוייג.

נשמח לעמוד לרשותכם,


לוי-אטינגר, נקדימון ושות'