

גיליון נובמבר 2016

עדכונים אשר יכנסו לתוקף בשנת 2017

העלאת שכר המינימום

ביום 1/1/17 תחול הפעימה השלישית של העלאת שכר המינימום, אשר יעלה ל-5,000 ש"ח בחודש ו-26.88 ש"ח לשעה. יצוין כי קיימים תעריפי שכר מינימום שונים לבני נוער.

לתשומת לבכם, יתכנו שינויים נוספים בשכר המינימום ולכן יש להמשיך ולעקוב.

הגדלת מספר ימי החופשה השנתית

ביום 1/1/17 תחול הפעימה השנייה של הגדלת מספר ימי החופשה השנתית של עובדים ב-4 שנות עבודתם הראשונות, כך שעובד המועסק 5 ימים בשבוע יהיה זכאי ל-12 ימי חופשה בשנה ועובד המועסק 6 ימים בשבוע יהיה זכאי ל-14 ימי חופשה בשנה.

לתשומת לבכם, ישנם מקומות עבודה בהם זכות העובד לחופשה שנתית גבוהה מהאמור לעיל, מכוח נוהג במקום העבודה / הסכם קיבוצי / צו הרחבה / הסכם עבודה אישי וכיוצ"ב.

הגדלת שיעורי הפרשות לקרן פנסיה / ביטוח מנהלים

ביום 1/1/17 תחול הפעימה השנייה של הגדלת שיעורי הפרשות לרכיב התגמולים בקרן פנסיה ו / או בקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה, כדלקמן:

חלק המעסיק לתגמולים - כולל אכ"ע: 6.5%

חלק העובד לתגמולים: 6%

* תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה יכול את תשלום המעסיק עבור רכישת כיסוי למקרה 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. ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר



ל-6.5%), העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה, ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי גמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר הקובע.

שיעור הפרשת המעסיק לקרן הפנסיה / לקופת הביטוח / לקופת הגמל, לרכיב פיצויי הפיטורים, יהיה בהתאם להסכם החל על העובד והמעסיק - אך לא פחות מ-6%. במקרה שאצל המעסיק קיים שיעור הפרשה שונה לרכיב פיצויי פיטורים בין קופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה לבין קרן פנסיה, המעסיק יהיה רשאי להשוות את שיעור הפרשה של רכיב הפיצויים לשיעור הנהוג בקרן הפנסיה, אך שלא יפחת מ-6% - ובלבד שלא יפגע שיעור הפרשה לרכיב הפיצויים של עובד קיים; ושלא יפגע עובד חדש הבא עם פוליסה קיימת, בשיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים.

צו ההרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק קובע במפורש כי מלבד האמור בו, אין בו כדי לשנות ו/או לגרוע מההגדרות והתנאים הקבועים בד"ן או בהסכם החל על העובד, לרבות ככל ששיעורי הפרשות גבוהים מהמפורט לעיל ו/או לענין סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. כמו כן, אין באמור בשיעורי הפרשות המפורטים לעיל, כדי לגרוע מזכותם של עובד ומעסיקו לסכם על שיעורים גבוהים יותר.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

