

## לקוחות יקרים,

הרינו להביא לידיעתכם מספר עדכונים וחידושים משמעותיים, וכן המלצה ותזכורת להיערך מבעוד מועד לקראת כניסתו לתוקף של חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, עליו עדכנו אתכם זה מכבר (קישור למזכר קודם צורף בתחתית מזכר זה).

## עדכון קרנות הפנסיה הנבחרות (קרנות ברירת מחדל)

1. לאחרונה פורסמו תוצאות מכרז קרנות הפנסיה - ברירת מחדל, אשר בוצע ע"י רשות שוק ההון והחיסכון.

### **2. מהו קרנות ברירת מחדל?**

קרנות נבחרות שזכו במכרז של משרד האוצר ומציעות דמי ניהול מופחתים למבוטחים. במקרה בו עובד אינו מעדכן את המעסיק בדבר קופת הביטוח בה הוא מבוטח / מעוניין להיות מבוטח, מחויב המעסיק לבצע הפקדות פנסיוניות אל אחת מקרנות ברירת מחדל כאמור, או קרן ברירת מחדל אחרת שנבחרה על ידו בהליך מכרז ובהתאם לכללי רשות שוק ההון.

3. **4 קרנות ברירת המחדל שנבחרו ל-3 השנים הקרובות הינן:**

'אינפיניטי', 'אלטשולר שחם', 'מיטב דש' ו-'מור'

חלקן מחליפות את הקרנות הקודמות שזכו, חלקן היו וממשיכות, בדמי ניהול שונים.

**לתשומת לב -** קרנות הפנסיה מור ואינפיניטי - עדיין בהליכי רישוי וקיבלו ארכה לתחילת תפעול בשנת 2022.

4. **דמי הניהול העדכניים**, המובטחים למשך 10 שנים ממועד ההצטרפות הינם:

0.22% מהצבירה ו-1.0% מהפקדות שוטפות.

לשם השוואה, דמי ניהול מקסימליים לפי חוק - 0.5% מהצבירה ו-6% מהפקדות השוטפות.

5. לאור האמור, יש לבחור בקרן ברירת המחדל עמה תרצו לעבוד, וכן לעדכן את הסכמי העסקה בהתאם, כך שיכללו את שם/ות קרן/ות ברירת המחדל העדכני/ות.

## העלאת גיל הפרישה לנשים

1. ביום 18.11.2021 פורסם חוק התכנית הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום המדיניות הכלכלית לשנות התקציב 2021 ו-2022), התשפ"ב-2021, הכולל תיקון לחוק גיל פרישה, וכן מתווה להעלאת גיל הפרישה לנשים בישראל.

### **2. מהו גיל הפרישה לנשים כיום?**

נכון להיום, הגיל בו יכולה עובדת לפרוש לפנסיה ולקבל קצבת פנסיה הינו 62.

בית סלומון ליפשיץ, החילזון 6, רמת גן

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, חיפה

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM



במשך שנים, נעשו ניסיונות להעלות את גיל הפרישה ולהשוות בין גברים לנשים בעניין זה, ובשים לב לכך שגיל פרישת חובה הינו זהה לשני המינים (67) וכך גם גיל פרישה מוקדמת, במקרים הרלוונטיים, הינו זהה לשני המינים (60).

### 3. התיקון לחוק -

קובע כי גיל הפרישה לנשים יעלה, בהדרגה לאורך 11 שנים, החל מחודש ינואר 2022 ועד שנת 2032, בה יגיע "גיל הפרישה" לנשים ל- **65 שנים**.

כך, נשים שימלאו להן 62 בשנה הקרובה - יעבדו ארבעה חודשים יותר כבר השנה.

בכל שנה, במשך 3 השנים הקרובות, יעלה גיל הפרישה בארבעה חודשים, כך שב-2024 יעבדו נשים עד לגיל 63.

החל מ-2025 יעלה גיל הפרישה בשלושה חודשים מדי שנה - עד שב-2032 יעבדו לראשונה נשים בישראל עד גיל 65.

4. מפרסומי המוסד לביטוח לאומי, עולה כי עם עליית גיל הפרישה, ייערכו **התאמות בזכויות המושפעות מגיל הפרישה** כגון - דמי אבטלה לנשים שפרשו פרישה מוקדמת, קצבת זקנה וקצבת אבטחת הכנסה לזכאיות.

## חוק המידע הפלילי ותקנת השבים, התשע"ט-2019

1. בינואר 2019 אישרה הכנסת את חוק המידע הפלילי ותקנת השבים, התשע"ט-2019, אשר **אמור להיכנס לתוקף בקרוב - 16 בינואר 2022** (ניתנה תקופה של שנתיים לשם היערכות) ולהחליף את חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים, הקיים, בנוסחו משנת תשמ"א-1981.

2. עד היום, אמנם חל איסור על מעסיקים (מלבד מעסיקים המורשים לכך, בעיקר גופים ציבוריים), לדרוש / לקבל מידע מתוך המרשם הפלילי לגבי עובדים ומועמדים לעבודה, אך יחד עם זאת, בהתאם לפסיקת בית המשפט העליון, **הותר למעסיקים לשאול עובדים ומועמדים לעבודה אודות עבר פלילי** (ואף באמצעות תצהיר / הצהרה) ולהביא זאת בחשבון, ככל שהדבר רלוונטי לתפקיד.

3. מהות החוק החדש, בהתאם לדברי ההסבר לחוק -

"להגדיר מחדש את **נקודת האיזון הראויה בין הצורך לקיים מאגר מידע פלילי ולשקול מידע שכלול בו בעת קבלת החלטות, לבין תקנת השבים - הצורך לאפשר לאנשים בעלי רישומים פליליים, ובהם אף אלה שלא הורשעו מעולם, לשוב למוטב ולהשתלב מחדש בחברה, בלי שכתם הרישום הפלילי ילווה אותם כל חייהם**".

בהתאם לכך - **החוק אוסר על מעסיקים בלתי מורשים, לבקש ולקבל ממועמד לעבודה / עובד, מידע בדבר עברו הפלילי, וזאת באופן ישיר / עקיף, במטרה לאפשר שיקום ופתיחת 'דף חדש'**.

יתרה מכך, החוק הולך צעד נוסף ואוסר **להביא בחשבון מידע פלילי בתהליך קבלת החלטות לגבי עובדים ומועמדים לעבודה (וזאת ללא קשר לאופן קבלת המידע)**.

בית סלומון ליפשיץ, החילוץ 6, רמת גן

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, חיפה

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM



החוק קובע כי הבאת מידע בדבר עבר פלילי בחשבון במסגרת קבלת כל החלטה – אסורה, ואף עלולה לחשוף את המעסיק לסנקציה פלילית.

4. בתוך כך, החוק מסדיר את הנושאים הבאים:

- קיצור תקופת ההתיישנות והמחיקה של הרישום הפלילי של מי שמעד באופן חד פעמי, לעומת מי שחזר וביצע עבירות וכן לעניין מי שביצע עבירות חמורות.
- קביעת זהות הגופים הזכאים לקבל מידע מהמרשם, היקף המידע שניתן לקבל והסדרת שמירת המידע.
- קביעת הסדרים לאכיפת האיסור הקיים בחוק להשגת מידע על ידי גופים ומעסיקים שאינם זכאים לקבלו וימנעו את זליגת המידע.
- קביעת אמות מידה לפיהן יישקל המידע הפלילי על ידי גופים מורשים, וזאת ביתר שאת במקרים של תיקים תלויים ועומדים שטרם הוגש בהם כתב אישום.
- נקבעה החובה להסמכת אחראים מטעם הגופים המנויים בחוק שיהיו ממונים על המידע הפלילי, ובתוך כך יהיו אחראים לקביעת נהלים לעניין השקילה והשימוש במידע הפלילי.
- נוסף מנגנון ביקורת במשרד המשפטים אשר תפקידו לבקר את השימוש במידע הפלילי על ידי גופים נותני זכות שרשאים לקבל מידע מהמרשם.

5. שימו לב –

לאור קשיים שונים (מהותיים וטכניים) שהועלו בנושא יישום החוק, הונחה על שולחן הכנסת הצעת חוק שמטרתה לדחות את כניסתו לתוקף של החוק.

הצעת החוק טרם עברה בקריאה שניה ושלישית, אולם על פי מידע שבידינו, גופים וארגונים רבים פועלים לשם דחיית תוקפו של החוק ו/או צמצומו.

**יחד עם זאת, מצאנו לנכון ליידע אתכם בנושא כבר בימים אלה, לאור העובדה כי מדובר בסוגיה משמעותית המשפיעה כבר כיום על מדיניות בתי הדין בנושא ומעלה צורך בנקיטת זהירות ובחינת הצורך בעריכת שינויים בהתנהלות בכל הנוגע לבדיקות רקע ותשאול של מועמדים ועובדים.**

## **תזכורת - כבר נערכת ליישום חוק שכר שווה לעובדת ולעובד !?**

1. כפי שעדכנו אתכם במזכר שפרסמנו בחודש יוני 2021, ביום **25.12.2020** נכנס לתוקפו תיקון שכר שווה לעובדת ולעובד, שמטרתו צמצום פערי השכר בשוק העבודה ומשכך מחייב חברות במגזר הפרטי המונות מעל 518 עובדים וכן גופים ציבוריים, עמותות וחברות נסחרות, בדיווח אודות פערי שכר מגדריים.

2. בהתאם לתיקון לחוק, מעסיקים עליהם חל החוק מחויבים למלא את חובותיהם לפי החוק, וזאת, **לא יאוחר מיום 1.6.2022**, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.

בית סלומון ליפשיץ, החילזון 6, רמת גן

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, חיפה

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM



3. נזכירכם, יישום החוק כולל :

עריכת **דו"ח פנימי** הכולל נתונים על השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצל המעסיק, בפילוח לפי סוגי עובדים ומשרות, תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים בכל פילוח.

מסירת **הודעה** לכל עובד בחברה, בדבר קבוצת השכר אליה הוא משתייך ופערי השכר הקיימים בה.

פרסום **דו"ח פומבי**, לרבות באתר האינטרנט של המעסיק ככל וקיים, המבוסס על הנתונים המוצגים בדו"ח הפנימי, כאשר קיימת אפשרות להוסיף נתונים והסברים לפערי השכר, ככל וישנם, ברובריקה נפרדת.

4. לנוחותכם ושימושכם - ניתן להתעדכן בפירוט עיקרי החוק והמלצתנו לגבי יישומו במזכר קודם שנשלח אליכם בנושא. לקריאת המזכר הקודם לחצו [כאן](#)

5. אנו חוזרות וממליצות **להיערך מראש** לעריכת הדו"ח, לאסוף נתוני שכר ולהקדיש מחשבה לאופן עריכתו ופילוח קבוצות העובדים/ות.

כמובן, אנו נכונות לסייע בהיערכות וביישום.

**בכל שאלה - אנו לרשותכם!**

**בברכה,**

**עו"ד עינת כרמי-ברק וצוות דיני עבודה**

בית סלומון ליפשיץ, החילזון 6, **רמת גן**

טל. 03-5757712

פקס. 03-5757725

בית סלומון ליפשיץ, נתנזון 1, **חיפה**

טל. 04-8140500

פקס. 04-8557038

INFO@YSL-LAW.COM

