

רמת גן, ד' ניסן, תשפ"ג  
26 במרץ 2023

לכבוד  
לקוחות ומקורבי המשרד

## הנדון: חידושים ועדכונים בדיני עבודה:

1. העלאת שכר המינימום
2. העסקת עובדים עם מוגבלות
3. חשיפת מידע פרטי ורפואי בקבלה לעבודה

כהרגלנו, נבקש להביא לידיעתכם ולתשומת ליבכם, עדכונים משמעותיים בתחום דיני עבודה בנושאים להלן.

**בהזדמנות זו אנו שמחים לעדכןכם על התרחבות מחלקתנו, המונה 7 עורכי דין.**

**כולנו פה לשירותכם!**

## א. העלאת שכר המינימום - החל מ-1 באפריל 2023

1. חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987 (להלן- **חוק שכר מינימום**) קובע כי עדכון יתבצע מדי שנה באפריל.
  2. החל משנת 2018, שכר המינימום עומד על תעריף של 5,300 ₪, כך שלמעשה במשך 5 שנים לא השתנה שכר המינימום, בין היתר בשל מגפת הקורונה ומצב המשק.
  3. בחודש 2/2022 עברה בקריאה ראשונה הצעת חוק להעלאת שכר המינימום בשתי פעימות, אולם לאור התפזרות הממשלה הקודמת, נגנזה ההצעה.
  4. **בימים אלו, חתם שר העבודה על צו להעלאת שכר המינימום, כך שהחל מחודש אפריל 2023 שכר המינימום החודשי יעמוד על סך של 5,572 ₪ ובהתאמה, שכר המינימום השעתי יעמוד על סך של 30.61 ₪.**
- יש להיערך בהתאם ולהעלות את שכר הבסיס של העובדים המשתכרים פחות מהסכומים לעיל ו/או עובדים ששכרם נגזר משכר המינימום, כבר ממשכורת חודש אפריל 2023.
5. תשומת ליבכם כי בהתאם לסעיף 3(ב) לחוק שכר מינימום, הרכיבים הבאים לא יילקחו בחשבון כחלק משכר המינימום.
  - תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, מענקים על בסיס שנתי, משכורת 13, החזרי הוצאות לרבות הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות.
  - יחד עם זאת, תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו הרגילה, תבוא בחשבון לעניין שכר המינימום.
  6. ככל וישנה התלבטות בנוגע לרכיב והבאתו בחשבון לצורך העלאת שכר המינימום, אנו ממליצים להיוועץ עמנו.

hr@ysl-law.com



טל. 03-5757712



בית סלומון ליפשיץ, החילוץ 6, רמת גן



פקס. 03-5757725



7. עבירה פלילית והפרה מנהלית שתיאכף על ידי משרד העבודה, תחשב תשלום של פחות מ 29.95 ₪ לשעה (מאחר והחוק מחשב את השכר לשעה על בסיס 186 שעות).

## ב. עובדים עם מוגבלות - פסק דין חדש המטיל חובות על מעסיק

ביום 26.2.2023 פורסם פסק דין חדש של בית הדין האזורי בתל אביב - כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ<sup>1</sup>, אשר דן בזכויות על פי צו ההרחבה לעידוד והגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות משנת 2014 (להלן – "צו ההרחבה").

הצו כמעט לא זכה עד היום להתייחסות בתי הדין לעבודה.

להלן עיקרי פסק הדין:

1. העובדת, אישה בעלת מוגבלות פיזית (שיתוק מוחין בגפיים התחתונות), עתרה להשבתה למקום עבודתה (מוקד אישורים בחברת ישראלכרט), ולקבלת פיצוי בגין אפליית בשל מוגבלותה ובגין סיום העסקתה.
  2. בפסק הדין, **הדגיש בית הדין את חובת המעסיקים אשר מעסיקים מעל ל-100 עובדים, לפעול בהתאם לצו ההרחבה**. צו ההרחבה מחייב את אותם מעסיקים גדולים, להעסיק 3% עובדים עם מוגבלות, ואת החובה למנות אחראי לקידום תעסוקתם לצורך שילובם בעבודה.
  3. כמו כן, עמד בית הדין על חובת המעסיק לשלב אנשים עם מוגבלות בצורה מיטבית וליתן להם הזדמנות שווה, ולשם כך, לנקוט בין היתר בפעולות להלן:  
להתאים פיזית את מקום העבודה לצרכי העובד; להתאים עבורו ציוד שיתאים למוגבלותו; להתאים את נהלי ושעות העבודה; לספק חניה מונגשת.
  4. בית הדין קבע כי החברה פעלה שלא כדין, היות והאחראי על אנשים עם מוגבלות לא קיים שיחה עם העובדת ולא ערך בירור בנוגע להתאמות הנדרשות ולקביעת הנהלים בהתאם למוגבלותה. עוד נקבע כי החברה פעלה **בפאסיביות במקום באקטיביות** בהעסקתה את העובדת, הקשתה את יכולתה לעבוד ובכך פגעה בכבודה על רקע מוגבלותה.
  5. נוכח האמור, חייב בית הדין את החברה בתשלום פיצוי על **נזק ללא ממוני** בשל הפליית התובעת על רקע מוגבלותה בסך 50,000 ₪; 25,000 ₪ כפיצוי בגין **עוגמת נפש** נוכח אי קידומה של התובעת בעבודה בשל מוגבלותה; ו-5,000 ₪ בגין **פיטורים שלא כדין**, מאחר ולא הוצעה לתובעת עבודה חלופית לאחר פיטוריה. עם זאת קבע כי פיטוריה נעשו משיקולים ענייניים.
  6. נכון לכתיבת שורות אלו, טרם הוגש ערעור על פסק הדין.
- פסק הדין מחדד ומדגיש את חובותיו של המעסיק לשמירה אקטיבית ונקיטת צעדים בפועל בהתאם לצו ההרחבה, לשם שילוב מיטבי של עובדים עם מוגבלויות, וכן ביצוע הפעולות הנדרשות בכל מקרה ומקרה בהתאם לצרכי העובד – חובת ההשתדלות.

## ג. חשיפת מידע פרטי ורפואי בקבלה לעבודה - הנחיות הרשות להגנת הפרטיות

ביום 12.3.23 פורסם מסמך עמדה והמלצות של הרשות להגנת הפרטיות במשרד המשפטים המבהיר כי מידע רפואי הוא מידע אישי ורגיש ביותר אולם לעיתים קיים צורך לגיטימי הנובע מצרכי התפקיד, של מעסיקים לקבל מידע זה של מועמד למשרה. לאור חוסר השוויון ביחסי הכוחות בין מועמד לעבודה לבין המעסיק, המסמך מתמקד ב-5 היבטים מרכזיים -

<sup>1</sup> סעי' (ת"א) 44005-07-20 אסתי לוי מיכאלי נ' יורופיי יורוקרד ישראל בע"מ [פורסם בנבו]



- הסכמה מדעת ומרצון לחשיפת המידע הרפואי ;
- איסוף מידע שאינו רלבנטי (עקרון המידתיות ועל פי העניין) ;
- מטרת השימוש במידע (אך ורק לשם בדיקת התאמה למשרה הספציפית, אלא אם התקבלה הסכמה נפרדת ומפורשת של המועמד לשמירה במאגר) ;
- תקופת שמירת המידע (על מעסיקים לבחון לפחות אחת לשנה האם שמירת המידע עודנה נדרשת או שמדובר במידע עודף שיש לצמצמו) ;
- אפשרות למועמד או לעובד לעיין במידע ולתקנו.

**נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או סיוע נדרש בתחום דיני עבודה!**

האמור במזכר זה אינו מתיימר למצות את כל היבטי הנושאים הנסקרים בו. מטרתו היא עדכון כללי בלבד. אין להסתמך על האמור בו כעצה משפטית.

**בכבוד רב,**



**עינת כרמי- ברק, עו"ד  
סלומון, ליפשיץ ושות'**

hr@ysl-law.com



טל. 03-5757712



בית סלומון ליפשיץ, החילזון 6, רמת גן



פקס. 03-5757725

