

3 פברואר, 2022
ב' אדר א תשפ"ב

גמישות ומעברים בשוק העבודה המשתנה - זכויות התלויות בוותק בדין הישראלי

סקירה בעריכת עוה"ד תמר מתתיהו, דליה שילי-יריחובר, הילה רענן ורים סוייד

הסקירה נערכה בשנים 2019-2020

מבוא

הדין הישראלי מקנה לעובד זכויות התלויות בוותק במקום העבודה, באופן שהביטחון הסוציאלי של עובדים, מותנה למעשה בוותק שלהם באותו מקום עבודה. כך למשל בחוק חופשה שנתית, מכסת ימי החופשה השנתית גדלה בכל שנת עבודה ועד למכסה של 28 יום. בחוק דמי מחלה, נצברים ימי המחלה בכל חודש עבודה וניתנת לעובד זכות לצבור את ימי המחלה, עד לצבירה מרבית השקולה למכסת ימי מחלה של חמש שנים. בחוק פיצויי פיטורים נקבע גובה הפיצויים לעובד הזכאי לכך בהתאם לשנות עבודתו, בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות נקבע משך ההודעה המוקדמת לפי הוותק, ודמי הבראה שכל עובד זכאי להם, מכוח הסכם קיבוצי החל עליו או מכוח צו הרחבה בעניין זה, מחושבים על-פי הוותק. כך במגזר הפרטי נע מספר ימי הבראה מ-5 ימים בעד שנת העבודה הראשונה, ועד 10 ימים למי שצבר ותק של עשרים שנה. גם בהסכמים קיבוציים אחרים העוסקים בנושא זה, נשמר עיקרון זה.

הזכויות התלויות בוותק הקבועות בדיני העבודה כאמור לעיל, תלויות כולן בוותק באותו מקום עבודה, אם כי יש לציין שבמסגרת הסכמי עבודה, ברמה הקיבוצית או ברמה האישית, ניתן לקבל הכרה גם בוותק נוסף, כגון ותק מקצועי – הוותק שנצבר מיום רכישת המקצוע שבו עוסק העובד, בכל מקומות העבודה שבהם עבד.

גם להסכמים קיבוציים שנחתמו בין ארגוני עובדים למעסיקים, מקום בעיצוב הדין הישראלי ככזה אשר מעגן מצד אחד את ההגבלות על יכולתו של המעסיק לפטר עובדים, ובד בבד מעגן זכויות סוציאליות שיצרו תלות בין העובד לבין מקום העבודה.¹ הדבר בא לידי ביטוי בשני אופנים – האחד הוא שלא ניתן להעביר את הזכויות ממקום עבודה אחד למשנהו, והשני הוא שהזכויות נצברות ועולות ככל שהוותק באותו מקום עבודה עולה. אותם הסכמים קיבוציים ביחד עם ההסדרים בחקיקה הנוגעת לזכויות התלויות בוותק המוזכרות לעיל, מבוססים על ההנחה, שתעסוקתו של העובד מתרחשת לאורך כל שנות ההעסקה במקום עבודה אחד.

אלא ששוק העבודה בישראל בדומה למדינות רבות בעולם המערבי, אינו מאופיין יותר בעובדים המשמרים דפוס של העסקה רציפה באותו מקום עבודה, אלא בשוק עבודה דינמי אשר המגמה המאפיינת אותו היא מעברים רבים בין משרות, תפקידים ואף מקצועות, עבודה אצל כמה מעסיקים במקביל, עבודה דרך אפליקציה (פלטפורמה), פרילנסרים ועוד.² לפיכך התלות בוותק באותו מקום עבודה לשם קבלת הביטחון הסוציאלי בדמות הזכויות לעיל, מעלה קושי בעולם העבודה המשתנה והעתידי, המתאפיין כאמור ברמת נידוד גבוהה באופן יחסי של עובדים בין מקומות העבודה. בנוסף, הצמדת הזכויות הסוציאליות לאותו מקום עבודה יוצרת תמריץ שלילי לניוד בצורה של "קנסות מעבר", פוגעת בגמישות ובתחרותיות בשוק העבודה, ופוגעת בעובדים חלשים שחשופים במיוחד למעברים בין מקומות עבודה ולרוב אינם מאוגדים. במחקר מדיניות של המכון הישראלי לדמוקרטיה,³ נמצא כי כמחצית מהעובדים בישראל מועסקים פרק זמן קצר יחסית של פחות מ-5 שנים אצל המעסיק הנוכחי. הדבר מציב את אותם עובדים בעמדה נחותה יחסית בהיבט של הזכויות התלויות בוותק.

בנוסף לדינמיות ההולכת וגדלה של שוק העבודה בארץ ובמדינות המפותחות, נמצא שגם צורות ההעסקה משתנות בשנים האחרונות ורואים יותר חוזי העסקה לא שגרתיים באופן שגם הוא משפיע על צבירת הזכויות הסוציאליות. במסמך שיצא

¹ לילך לוריא דיני עבודה ורווחה במאה העשרים ואחת 113 (2013).

² שוק העבודה בישראל – תמונת מצב פעילות זרוע העבודה, 2019, בעמ' 43-42.

³ יותם מרגלית ואיילת הלל, ניווד זכויות סוציאליות במעבר בין עבודות, מחקר מדיניות 127, המכון הישראלי לדמוקרטיה 2018.

לאחרונה ע"י ארגון ה-OECD,⁴ נבחנו צורות העסקה חדשות המאפיינות את עולם העבודה המודרני ואת ההתייחסות של המדינות אליהן, בין השאר מבחינת שמירה על זכויות העובדים. נמצא כי מדינות מתמודדות בשנים האחרונות עם גיוון הולך וגדל בצורות העסקה ועם חוזי העסקה משתנים החורגים ממערכת יחסי העבודה הסטנדרטית, באופן שמאתגר את הרגולציה הקיימת בשוק העבודה של אותן מדינות. נושא מרכזי אחד שצוין על ידי מדינות רבות נוגע להעסקה עצמאית (self-employment), ובפרט, הנושא של סיווג שגוי (misclassification) - האתגר של סיווג עובדים הנופלים בין ההגדרות המסורתיות של עובד שכיר ועובד עצמאי. מעבר לנושא הסיווג, מדינות דיווחו על מאמצים להרחבת זכויות והגנות לעובדים שלא היו מוגנים בעבר. בעניין זה הועלה חשש הנוגע לפערים בהגנה הסוציאלית עבור אלו המועסקים בצורות העסקה חדשות (הכוונה היא למשל להעסקת פלטפורמה – הובר, וולט וכדומה, פריילנסרים, העסקה זמנית, העסקה גמישה, העסקה חלקית אחרת והעסקה מזדמנת).

המגמה של גיוון בצורות ההעסקה וצורות חדשות של העסקה לא פסחה גם על ישראל. כאמור לעיל שוק העבודה הישראלי מאופיין בדינמיות רבה ורמת נידוד הולכת וגדלה. בנוסף ניתן להבחין בכך ששיעור העצמאיים שאינם מעסיקים עובדים, עולה בצורה מתונה בשנים האחרונות ועומד על כ-8% מתוך כלל המועסקים נכון לשנת 2017.⁵ התרחבות של העסקה באמצעות חברות כ"א ונותני שירותים התרחבה מאוד בעשורים האחרונים, כמו גם העסקת פלטפורמה שחדרה בשנים האחרונות גם לארץ.

בסקירה שהוציא מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל, נבחנו מגמות מרכזיות של עתיד עולם העבודה.⁶ מדובר במיפוי המגמות המרכזיות שמשפיעות על עולם העבודה בהווה וישפיעו עליו גם בעתיד, וכן ההשלכות הצפויות והשינויים המרכזיים שכבר מתרחשים. נמצא כי שלושה שינויים בולטים צפויים להשפיע ומשפיעים כבר כעת על שוק העבודה: חידושים בתחום הטכנולוגיה והמדע, שינויים דמוגרפיים ושינויים חברתיים.

ביחס לשינויים הטכנולוגיים, ניסיון העשורים האחרונים מלמד כי אמנם טכנולוגיות חדשות מביאות להיעלמותם של מקצועות רבים, אולם תחתם נוצרים מקצועות חדשים המותאמים לטכנולוגיות החדשות, ובנוסף הרבה מקצועות משנים את אופיים. הדעה הרווחת של חוקרים בנושא, היא שלכניסת טכנולוגיות חדשות השפעה ניטרלית על שיעור המועסקים הכללי, משום שהמקצועות שנעלמים מתאזנים בסופו של דבר עם מקצועות חדשים.

ביחס לשינויים דמוגרפיים, מתייחסים החוקרים לשינוי בהרכב האוכלוסייה, הזדקנות האוכלוסייה, וכניסת אוכלוסיות חדשות של מהגרים לשוק העבודה. הזדקנות האוכלוסייה נובעת מעלייה בתוחלת החיים ומירידה בשיעור הילודה במדינות המפותחות. מגמה זו צפויה להעלות את היחס שבין האוכלוסייה המבוגרת לאוכלוסייה בגיל העבודה. בנוסף בהיבט של כניסת אוכלוסיות של מהגרים, עולה חשש מחד מפני כניסתו של כוח עבודה שאינו מיומן ואינו משכיל ולמעשה אינו מותאם לשוק העבודה המפותח, ומאידך הבנה שיש לכוח עבודה חדש פוטנציאל לתרום לצמיחה הכלכלית במדינות הקולטות אותו.

בישראל מתקיים מצב ייחודי מבחינה דמוגרפית, ובמקום אוכלוסיות של מהגרים, צפויות אוכלוסיות החרדים והערבים לגדול ולהיות חלק משמעותי עוד יותר מכוח העבודה.⁷ בהקשר זה החוקרים חוששים מעלייה בשיעורן של אוכלוסיות המאופיינות ברמת השתתפות נמוכה בשוק העבודה וברמת מיומנות נמוכה, ומאידך ניתן לראות מגמות של עלייה בהשתתפות בשנים האחרונות בעיקר בקרב נשים חרדיות וערביות, ויש מחקרים המראים שהעלייה הצפויה בשיעור החרדים והערבים היא בעלת פוטנציאל חיובי מבחינה כלכלית וחברתית.

ההשלכות של המגמות הדמוגרפיות שתוארו לעיל כוללות הפיכתו של כוח העבודה למגוון יותר, עניין שהוא בעל ערך חברתי וכלכלי בפני עצמו. על מנת לממש את אותו ערך יש להיערך לשינוי הדמוגרפי הצפוי, בפרט מצד מעסיקים, אולם גם בהיבט של חקיקה.

⁴ Policy Responses to New Forms of Work, OECD 2019

⁵ מתוך מצגת של אגף אסטרטגיה ותכנון מדיניות "ניתוני תעסוקת עצמאים שאינם מעסיקים עובדים כאינדיקציה למגמות תעסוקת פריילנסרים בשוק התעסוקה בישראל".

⁶ סמדר סומך, חאלד קאדרי, עתיד עולם העבודה סקירת מגמות מרכזיות, מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, אוגוסט 2017.

⁷ שם.

ביחס לשינויים חברתיים, מצביעה הסקירה של המכון על כך שיש עלייה בקרב מועסקים בצורך באיזון בין עבודה – פנאי, ובמקומות עבודה שמאפשרים גמישות בשעות ובמיקום הפיזי של העבודה. נמצא כי בעולם העבודה העתידי, השיקול של מקום עבודה המאזן בין שעות העבודה לבין שעות הפנאי של העובד, יהיה אחד השיקולים המשמעותיים בבחירת מקום עבודה.

לסיכום חלק זה - מגמות השינוי בשוק העבודה, ובפרט המגמה למעבר מיחסי עבודה מסורתיים המאופיינים ברציפות, לינאריות וטווח ארוך, ליחסי עבודה שהם יותר גמישים, זמניים ולעיתים קרובות נעדרי מחויבות למקום עבודה אחד, עשויות להוביל גם לשינוי של רשת הביטחון הסוציאלית לעובד, המוסדרת דרך דיני העבודה בישראל, באופן שניתן יהיה לנייד זכויות סוציאליות. עיקר ההשפעה של שינוי מסוג זה, יוביל להערכתנו לחשיבה מחודשת על הזכויות השונות התלויות בוותק במקום העבודה, עליהן נרחיב בחלק הבא.

א. סקירת הזכויות התלויות בוותק בישראל

כאמור לעיל, התלות בקבלת הזכויות הסוציאליות בוותק באותו מקום עבודה, מציבה קשיים אל מול רצונם של עובדים להחליף מקומות עבודה, ומהווה שיקול בעד ההיאחזות באותה עבודה על מנת לשמר את אותן זכויות.

לאור התחזיות הצופות כי תופעת הניידות בין עבודות צפויה להפוך שכיחה יותר בשוק העבודה העתידי בישראל, יש לצפות כי אובדן הזכאות לזכויות סוציאליות במעבר בין מקומות עבודה, יפגע בקבוצה הולכת וגדלה של עובדים במשק. כמו כן, התלות של הקניית זכויות סוציאליות בוותק במקום העבודה, מעמיקה את הפערים בין קבוצות עובדים במשק, ובמיוחד את הפער בין עובדים בעלי קביעות לעובדים מוחלשים החשופים יותר לפיטורים. לוריא מציינת,⁸ כי הדין הישראלי מבוסס על דברי חקיקה שנחקקו בשנות החמישים של המאה הקודמת, ולפיכך הוא אינו מותאם לשוק עבודה המאופיין במעברים בין מקומות העבודה. כך למשל, זכויות הנצברות בהתאם לוותק במקום העבודה, הן למעשה הוראות המגבילות את המעברים בין עבודות באופן פסיבי,⁹ בכך שהן מהוות תמריץ שלילי לחיפוש עבודה אחרת, אף טובה יותר, ותמריץ חיובי לעובד להישאר באותו מקום עבודה.

לצד הטיעונים התומכים בהצמדת הזכויות הסוציאליות לוותק במקום העבודה,¹⁰ אין חולק כי בניתוק הקשר בין הוותק לבין הזכויות הסוציאליות התלויות בו, יוסר התמריץ השלילי למעבר בין עבודות, תגדל הגמישות במעבר בין מקומות עבודה ותקטן הפגיעה בצבירת הזכויות הסוציאליות של עובדים בכלל ושל עובדים חלשים בפרט. בהקשר זה נציין כי הזכות להפרשות פנסיוניות כפי שהיא מוסדרת כיום באמצעות צו ההרחבה לפנסיה חובה, מנותקת מוותק העובד באותו מקום עבודה (למעט תקופת אכשרה בת חצי שנה לעובד שמתחיל מקום עבודה חדש ללא קופה פעילה), אלא שהיא מבוססת על גובה השכר, ומהווה מודל שניתן לחשוב על יישומו גם לגבי זכויות סוציאליות אחרות. צו ההרחבה לפנסיה חובה גם הביא לניתוק משמעותי מהוותק באותו מקום עבודה באשר לפיצויי פיטורים הנצברים לזכות העובד לצד קופת הפנסיה שלו, כפי שיורחב להלן.

בדין הישראלי זכויות שונות התלויות בוותק כאמור לעיל, אולם הזכות לצבירת ימי חופשה שנתית וצבירת ימי מחלה, הן הזכויות שנפגעות בצורה הדרמטית ביותר במעברים בין מקומות עבודה והן אלו שמהוות את החסם הגדול ביותר למעברים אלה.

חופשה שנתית:

מספר ימי החופשה להם זכאי העובד בשנה מושפע מהוותק שלו במקום העבודה. סעיף 1 לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, מגדיר "שנת עבודה" כפרק זמן של 12 חודשים, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה. לכן, לצורך חישוב החופשה השנתית, הוותק אינו משך הזמן שהעובד עובד במקום העבודה, אלא מספר השנים הקלנדריות (מינואר עד דצמבר) שהוא עובד באותו מקום עבודה.

על פי סעיף 3 לחוק – עובד בעל ותק של 5-1 שנים המועסק 5 ימים בשבוע, זכאי ל 16 ימי חופשה שנתיים עבור 5 השנים הראשונות, עובד בוותק של שש שנים יהיה זכאי ל 18 ימי חופשה שנתיים, עובד בוותק של שבע שנים יהיה זכאי ל 21 ימי חופשה שנתיים, ובוותק של שמונה שנים ואילך יהיה זכאי ליום נוסף לכל שנת עבודה עד למקסימום של 28 ימים. באשר

⁸ לוריא, לעיל הי"ש 1.

⁹ במובחן מהוראות המגבילות את המעברים באופן אקטיבי, כגון הגבלת פיטורים של עובדים מסוימים, קנסות על התפטרות לפני חלוף תקופה, הענקת קביעות במקומות עבודה מסוימים וכדומה.

¹⁰ להרחבה על הטיעונים המצדדים בהצמדת הזכויות לוותק במקום העבודה, ראו פרק 1 יותם מרגלית ואיילת הלל, לעיל הי"ש 3.

לעובדים בשכר שעתי או יומי, הם יהיו זכאים לחופשה שנתית רק אם עבדו 75 ימים רצופים לפחות, או אם יש להם הסכם עבודה בכתב עם המעסיק לתקופת עבודה העולה על 74 ימים רצופים.

יש לציין כי בענפים מסוימים כמו עובדי קבלן כוח אדם, הם עשויים להיות זכאים למספר שונה של ימי חופשה שנתיים, וזאת בהתאם לצווי ההרחבה בענף אם מדובר במגזר פרטי, או בהתאם להסכם קיבוצי אם מדובר במגזר ציבורי. בכל מקרה שבו הוראות חוק חופשה שנתית מיטיבות עם העובד, אז החוק יגבר.

לאחר תיקון החוק משנת 2016, חוק חופשה שנתית אוסר על צבירת ימי חופשה. עם זאת העובד רשאי בהסכמת המעסיק לנצל רק חלק מימי החופשה שצבר, (אך לפחות 7 ימים בשנה) ולצרף את היתרה שלא נוצלה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות. אין אפשרות לצבירת ימי החופשה במעבר בין עבודות, אולם ניתן לפדות בסיום ההעסקה את ימי החופשה שלא נוצלו. מכאן שהזכות לחופשה שנתית היא אחת הזכויות שנפגעת במיוחד ממעבר בין עבודות, כאשר הוותק של העובד לצורך צבירת ימי חופשה מתאפס עם כניסתו למקום עבודה חדש.

דמי מחלה :

הזכות לדמי מחלה היא זכות נצברת נוכח הוותק באותו מקום עבודה. חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 קובע כי תקופת הזכאות לדמי מחלה בישראל, לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי על כל חודש עבודה מלא (18 ימי מחלה בשנה) שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ולא יותר מ 90 ימים, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה.

עם זאת, החוק חל רק על מי שלא חל עליו הסכם קיבוצי המסדיר את דמי המחלה. ישנם ענפי תעסוקה מסוימים כגון עובדי קבלן, עובדי שמירה ואבטחה, עובדי אולמות אירועים ועובדי ענף המלונאות, שבהם ניתן לצבור יותר ימי מחלה בהתאם להסכמים הקיבוציים שחלים עליהם.

בעקבות תיקון משנת 2011 לחוק, עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעסיקו דמי מחלה החל מהיום השני להיעדרותו – 50% מהשכר הרגיל ביום השני והשלישי, 100% של השכר הרגיל מהיום הרביעי ואילך.

לעובד אין זכות בדין להעביר את מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו ממקום עבודה אחד לאחר ואין אפשרות לפדות את ימי המחלה בתום יחסי העבודה בשונה מימי חופשה.¹¹ ובנוסף, מכסה עודפת על 90 יום תימחק. מכאן שהתלות בוותק באותו מקום עבודה היא עד למכסה של 90 יום, כאשר עם המעבר למקום עבודה חדש, נמחקת כל המכסה שצבר העובד ומתחילה להימנות מחדש.

רבים מההסכמים הקיבוציים במגזר הפרטי מכילים הוראות בדבר הפרשת כספים לקרנות מחלה, בהתאם לסעיף 8 לחוק דמי מחלה. באופן הזה מנותקת צבירת ימי המחלה מהוותק של העובד באותו מקום עבודה. אולם ההסכמים הקיבוציים לא עיגנו זכות להעביר את קרן המחלה ממקום עבודה אחד לשני, וכך יוצא שהצבירה בקרן נמחקת עם המעבר למקום עבודה אחר.

דמי הבראה :

צו הרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 מיום 13.9.98, קובע על פי הוראותיו של ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום דמי הבראה מיום 13.7.98, כי עובד זכאי לדמי הבראה רק לאחר שהשלים שנת עבודה אחת לפחות במקום העבודה. גובה דמי הבראה ליום מתעדכן מעת לעת בהתאם לעליית מדד המחירים הכללי לצרכן. כמו כן נקבע כי דמי הבראה משולמים לפי הוותק של העובד באותו מקום עבודה. כך לדוגמה עובד שהשלים שנת עבודה אחת, יקבל דמי הבראה עבור חמישה ימים, בותק של שנתיים ושלוש שנים – שישה ימים, וכן הלאה עד לשנה ה-20, אז מתקבע מספר ימי הבראה על 10 ימים. צו ההרחבה אינו חל על מי שחלים עליו הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה מיטיבים. במגזר הציבורי למשל הותק לצורך הבראה כולל גם מקומות עבודה קודמים, זאת בניגוד למגזר הפרטי שם נחשב רק הוותק באותו מקום עבודה. יש לציין שעובדי קבלן ועובדים בענפים מסוימים כמו חברות ניקיון ותחזוקה, עובדי שמירה ואבטחה ועוד, זכאים לתנאים מיטיבים יותר מכלל העובדים, ולעיתים קרובות הסכמים קיבוציים ענפיים מעגנים זכות "ענפית" לדמי הבראה, קרי הזכות נצברת בהתאם לוותק באותו ענף ולא רק באותו מקום עבודה.

¹¹ ישנם הסכמים קיבוציים, במיוחד בשירות הציבורי המעגנים הסדר של פדיון ימי מחלה במקרים של פרישה אולם לא במקרים של מעבר למקום עבודה אחר.

יוצא שגם הזכות לדמי הבראה נפגעת בעת שינוי של מקום העבודה.

פיצויי פיטורים :

לפי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, עובד אשר עבד לפחות שנה ברציפות אצל מעסיק אחד או באותו מקום עבודה ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו פיצויי פיטורים. שיעורם של הפיצויים נגזר מהוותק של העובד במקום העבודה ובהתאם לסוג השכר אותו הוא מקבל, והם מחושבים על פי האמור בסעיף 12 לחוק, כך שעובד בשכר חודשי יקבל שכר של חודש אחד לכל שנת עבודה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ועובד בשכר על בסיס יומי או שעתי יקבל שכר של שבועיים לכל שנת עבודה. מכאן שהתלות בוותק בנושא של פיצויי פיטורים היא כפולה – התגבשות הזכות לפיצויי פיטורים מותנה בוותק של שנה, וחישוב הזכות נעשה בהתאם לוותק של העובד.

אמנם הותק של העובד לצורך פיצויי פיטורים נצבר מחדש בכל מקום עבודה, אולם החל משנת 2008 חלה חובה על כל המעסיקים במשק, מכוח צו הרחבה לפנסיה חובה, להפריש לקופת גמל חלק מסכום פיצויי הפיטורים שעשוי להשתלם לעובד הזכאי לכך בעת סיום עבודתו. רכיב זה הוצמד לרכיב הגמל של העובד, והוא עובר עם העובד המחליף מקומות עבודה.¹² הרכיב מופרש עם תחילת הזכאות להפרשות פנסיוניות של העובד – לעובד שאינו מבוטח עם כניסתו לעבודה – החל מחצי שנה של וותק, ולעובד שהגיע עם ביטוח פעיל – ממועד תחילת עבודתו. עובד שהפסיק לעבוד במקום מסוים שהפריש עבורו פיצויי פיטורים, זכאי למשוך את הפיצויים מקופת הפנסיה לאחר תקופה שנקבעה בחוק הגמל, בין אם הוא זכאי לפיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים ובין אם לאו, בין אם השלים שנת וותק במקום העבודה ובין אם לאו. מכאן שבהקשר של החלק המופרש בגין פיצויי הפיטורים, נותק באופן מסוים הקשר בין הוותק באותו מקום עבודה לבין הזכאות לזכות.¹³

קיומה של ההתניה האומרת שעל עובד להשלים שנת עבודה ברציפות אצל המעסיק על מנת לקבל פיצויי פיטורים, הקימה את ההגנה הקבועה בסעיף 3 לחוק שמטרתה להגן על העובד, כך שפיטורים בסמוך לפני תום שנת העבודה הראשונה לא שוללים את הזכאות לפיצויים אם הוכח כי הדבר נעשה מתוך כוונה של המעסיק להתחמק מחובת תשלום הפיצויים לעובד. הוכחה כזו דורשת מהעובד להגיש תביעה בבית הדין לעבודה ולקיים הליך משפטי על מנת לממש את זכאותו (ר' למשל ע"ע 03/122 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון (7.1.2007)).

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות :

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, מטיל חובה הן על העובד והן על המעסיק למתן הודעה מוקדמת לצד השני מראש ובכתב בטרם ניתוק יחסי עבודה, וזאת בהתאם לפרק הזמן בו הועסק העובד במקום העבודה ובהתאם לשכר אותו מקבל – שכר חודשי או שכר על בסיס שעתי או יומי. סעיפים 3-5 לחוק כאמור מגדירים את תקופת ההודעה המוקדמת לפי הוותק של העובד ובהתאם לסוג המשכורת.

החוק קובע בין היתר כי עובד המקבל משכורת חודשית מחויב במהלך ששת חודשי העבודה הראשונים בהודעה מוקדמת של יום אחד עבור כל חודש עבודה, לעומתו עובד המקבל שכר על בסיס יומי או שעתי מחויב במהלך שנת עבודתו הראשונה בהודעה מוקדמת של יום אחד בגין כל חודש עבודה. בנוסף, החוק קובע כי עובד בשכר חודשי מחויב בהודעה מוקדמת של חודש לאחר שנת עבודתו הראשונה ואילך, ואילו עובד בשכר שעתי או יומי מחויב בהודעה מוקדמת של חודש לאחר שנת עבודתו השלישית.

יחסי עבודה מסתיימים בתום תקופת ההודעה המוקדמת, אך יש לציין כי עובד ומעסיק יכולים להסכים על תקופת הודעה מוקדמת הארוכה מזו הקבועה בחוק, כאשר האפשרות להסכים על מועד ארוך יותר להודעה מוקדמת, מנתקת למעשה את הוותק במקום העבודה עם יישום הזכות.

¹² המעסיק רשאי למשוך את הסכום שהופרש ברכיב פיצויי פיטורים עם סיום ההעסקה בניסיון שאינן מזכות, בתנאים מסוימים הקבועים בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005.

¹³ הקשר לוותק באותו מקום עבודה נשמר כאשר עובד מפוטר ועל המעסיק להשלים את פיצויי הפיטורים שלא הופרשו לפי צו ההרחבה. במקרה כזה סכום ההשלמה מחושב לפי שנות הוותק של העובד באותו מקום עבודה.

ב. משפט משווה – השוואת הזכויות התלויות בוותק במדינות שונות

להלן סקירה של חמשת הזכויות שסקרנו לעיל בדין הישראלי, במבט בינלאומי השוואתי. הסקירה מעלה כי שתי הזכויות אשר תלויות בוותק באופן משמעותי – ימי חופשה וימי מחלה בדין הישראלי, מנותקות מוותק ברוב המדינות שנסקרו, ולמעט תקופת אכשרה קצרה יחסית, העובד מקבל את המכסה המקסימלית של הימים ללא קשר לוותק שנצבר במקום העבודה.

בהקשר זה חשוב להזכיר את מודל ה-Flexicurity שאומץ על ידי האיחוד האירופאי מאז שנת 2007. המודל משלב גמישות בשוק העבודה יחד עם ביטחון סוציאלי ותעסוקתי, ככלי מדיניות.¹⁴ היישום של המודל כולל חוזי עבודה גמישים, לימודים לאורך החיים ושוק עבודה אקטיבי המאפשר לעובדים להסתגל לשינויים ולמעברים, וכן מערכות סוציאליות מודרניות ומותאמות.¹⁵ הגמישות בחוזי העבודה מתאפשרת באמצעות ניתוק הוותק באותו מקום עבודה ממתן הזכויות הסוציאליות. יישום של המודל נעשה בין השאר בשוק העבודה בדנמרק, באופן שמעסיקים יכולים בקלות לגייס או לפטר עובדים בהתאם לצרכי מקום העבודה, אך במקביל לכך לעובדים יש רשת ביטחון במעבר בין מקומות העבודה.¹⁶ התפיסה העומדת בבסיס מודל זה היא שגמישות וביטחון אינם מונחים סותרים אלא תומכים זה בזה.¹⁷ שילוב זה בין שני המונחים בדנמרק לעיתים מכונה "משולש הזהב" משום שהוא כולל בתוכו רמת נייחות גבוהה בין מקומות עבודה ביחד עם רשת ביטחון סוציאלית כוללת לבלתי מועסקים ומדיניות שוק עבודה אקטיבית.¹⁸ מודל זה למעשה המכיר בצרכיהם של מעסיקים ושל מקומות העבודה ודבדבד שומר על רווחתם של העובדים.

למודל כפי שהוא מיושם בדנמרק 3 רכיבים עיקריים:¹⁹

- א. גמישות בהעסקת כוח אדם - מעסיקים יכולים לגייס ולפטר בעלות נמוכה יחסית, מבלי שמטלות עליהם הוצאות כבדות בגין פיטורי עובדים וסכסוכים סביב סיומי העסקה ופיטורים אינם שכיחים.
- ב. רשת בטחון תעסוקתי - עובדים זכאים לדמי אבטלה באמצעות קרן ביטוח וולנטרית מסובסדת, במשך שנתיים ממועד פיטוריהם ועד לתקרת שכר מסויימת. בנוסף קיימים הסכמים קיבוציים נרחבים ונציגות של ארגוני עובדים כמעט בכל מקום עבודה, התורמים להגנה התעסוקתית של העובדים.
- ג. מדיניות פעילה בשוק העבודה - הממשלה הדנית מנהלת תכניות הכשרה והסבה מקצועית וכן מספקת שירותי יעוץ על מנת לאפשר לאנשים שאינם מועסקים לשוב לשוק העבודה במהירות האפשרית. על מובטלים יש חובה לקבל "פעילות אקטיבית" תוך פרק זמן מסוים של אבטלה, שיכולה להיות הכשרה מחדש, אימון תעסוקתי או עבודה בשכר מסובסד. בהתאם, ההוצאה הציבורית על מדיניות שוק העבודה של דנמרק היא מהגבוהות ב-OECD ועמדה נכון לשנת 2015 על 2.05% מהתוצר.²⁰

מעבר לכך, הממשלה הדנית מספקת קצבת מחיה לאנשים אשר איבדו את פרנסתם בשל מחלה, גירושין, פיטורים או כל סיבה אחרת אשר איננה מכוסה על ידי קצבאות או דמי אבטלה. מודל ה-Flexicurity מאפשר לעובדים בדנמרק להרגיש בטוחים להחליף מקומות עבודה על מנת לקדם את הקריירה שלהם, ובכל שנה כ- 25% מהדנים העובדים במגזר הפרטי מחליפים מקום עבודה, שיעור גבוה יחסית.

¹⁴ <https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016201%202007%20INIT>

¹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/newsitem/wcms_093856.pdf

¹⁶ <https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>

¹⁷ Thomas Bredgaard & Flemming Larsen, "Comparing Flexicurity in Denmark and Japan", Centre for Labour Market Research at Aalborg University

https://www.jil.go.jp/profile/documents/Denmark_final.pdf

¹⁸ שם, בעמ' 10.

¹⁹ תמיר אגמון ואיתמר מילרד, ניתוח מרכיבי מודל ה-Flexicurity בשוק העבודה בדנמרק, בשבדיה ובפינלנד בהשוואה לישראל, מרכז המחקר והמידע של הכנסת (2014), בעמ' 23-25.

²⁰ Active Labour Market Policies: Connecting People with " <http://www.oecd.org/employment/activation.htm>

Jobs – OECD. וזאת לעומת 0.16% מהתוצר בישראל, נכון לשנת 2015.

משך ההעסקה באותו מקום עבודה עומד במוצע על 8 שנים, נתון המעיד על רמת נייחות גבוהה בין מקומות העבודה, שהגמישות בשוק העבודה היא הגורם המרכזי לה.

בדנמרק יש מעט חוקי עבודה באופן יחסי והמעט שיש הוא תוצאה של הדירקטיבות של האיחוד האירופאי. לעומת זאת קיים שימוש נרחב בהסכמים קיבוציים, כאשר מרבית העובדים בשוק העבודה בדנמרק מאוגדים תחת ארגוני העובדים (כ-70% מהעובדים).²¹

נוכח המאפיינים של שוק העבודה הדני, קשה להעתיק את המודל לשוק עבודה עם מאפיינים שונים, אולם המודל מראה שכפיית מגבלות חמורות על יכולתם של המעסיקים להעסיק או לפטר עובדים איננה הדרך היחידה לספק ביטחון לעובדים. להפך, ישנה אפשרות לשלב שוק עבודה דינמי ביחד עם רמות שכר גבוהות ורמת ביטחון סוציאלי גבוהה.²²

חופשה שנתית:

מסקירה שערך המכון לדמוקרטיה לגבי המדינות אירלנד, בריטניה, דנמרק, שוודיה, גרמניה וארה"ב, עולה שברוב המדינות הללו לא נדרשים יותר מכמה חודשי עבודה, ולכל היותר שנה, כדי לממש את הזכאות למירב ימי החופשה הקבועים בחוק.²³

עד שנת 1999 תקנות האיחוד האירופי קבעו מסגרת של 3 שבועות חופשה בתשלום ואילו היום התקנות קובעות חופשה שנתית בתשלום שאורכה 4 שבועות, שלא ניתנת להמרה בפיצוי כספי אלא אם העובד סיים את עבודתו לפני שניצל את כל ימי החופשה אשר עמדו לרשותו (Council Directive 93/104/EC).²⁴

בפועל מספר ימי החופשה השנתית בתשלום במדינות אירופה השונות נקבע לפי חוקי העבודה המדינתיים ולפי ההסכמים הקיבוציים המדינתיים, אבל אלה יכולים רק להיטיב עם העובדים ולא לגרוע מזכותם החוקית, כפי שנקבע בתקנות האיחוד האירופי.²⁵

בכל המדינות שנסקרו, מלבד ארצות הברית, החוק מחייב מתן דמי חופשה מקסימליים לאחר וותק של חודשים אחדים עד שנה במקום העבודה. כלומר, מלבד תקופת אכשרה ראשונית, אין זכאות דיפרנציאלית כתלות בוותק, בכל הנוגע לזכות לימי חופשה באופן זה מאפשר החוק במדינות אלו מעבר נוח בין מקומות עבודה שכן הוא מצמצם משמעותית את העלות ואת הסיכונים הכרוכים במעבר בין העבודות, שכן גם אם במעבר למקום עבודה חדש מאבד העובד את ימי החופשה להם היה זכאי במקום העבודה הקודם, לאחר חודשים ספורים הוא שוב זכאי לדמי חופשה מקסימליים על פי החוק.²⁶

בריטניה: בבריטניה זכאים כמעט כל העובדים אשר עובדים 5 ימים בשבוע ל-5.6 שבועות של חופשה בתשלום בשנה, כלומר לפחות 28 ימים בשנה, לרבות עובדים זמניים, עובדים בשעות לא קבועות ועובדים בעלי הסכם "0 שעות". עובדים בחלקיות משרה זכאים לימי חופשה באופן יחסי לחלקיות משרתם.²⁷

כאן ניתן לראות שיש ניתוק של הוותק ומספר הימים ניתן לכל עובד ללא קשר לוותק שלו במקום העבודה ובכלל. ישנה אפשרות להעניק ימי חופשה בתשלום נוספים על ה-28 אם המעסיק מעוניין בכך, אך לא יחולו על ימי חופשה אלו הכללים החלים על 28 הימים.

בלגיה: במגזר הפרטי, ימי החופשה השנתית תלויים בכל מקרה במספר ימי העבודה השבועיים של העובד וכן במספר ימי העבודה שבוצעו על ידי העובד במהלך השנה הקלנדרית שלפני השנה במהלך נלקחת החופשה השנתית. כך למשל, לאחר

²¹ אגמון ומילרד, לעיל ה"ש 18, בעמ' 22.

²² שם, בעמ' 54.

²³ יותם מרגלית ואיילת הלל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 45.

²⁴ שם, בעמ' 46.

²⁵ שם.

²⁶ שם, בעמ' 47.

²⁷ www.gov.uk/holiday-entitlement-rights/print

שנת עבודה מלאה יהיה העובד זכאי ל- 24 ימי חופשה שהם ימי עבודה אם הם עובדים 6 ימים בשבוע ול- 20 ימי חופשה שהם ימי עבודה אם הם עובדים 5 ימים בשבוע.²⁸

גם כאן ניתן לראות כי ימי העבודה קבועים ואינם נגזרים מוותק העובד במקום העבודה אלא בהיקף ההעסקה שלו ובימי העבודה שלו בשנה לפני כן. (Law Setting Legal Rules Regarding Annual Holidays Art. 3; Royal Order of 30 March 1967)

גרמניה: כל עובד ללא קשר לוותק, זכאי ל- 24 ימי חופשה שהם ימי עבודה בשנה (ימים המוגדרים כל יום שאינם ימי ראשון או חגים ציבוריים). עובד אשר עובד 5 ימים בשבוע יהיה זכאי ל- 20 ימי חופשה (Leave for Workers Act). Minimum Annual.²⁹ §3

צרפת: כל עובד שהועסק לפחות 10 ימים זכאי לחופשה שנתית בתשלום והוא זכאי ל- 2.5 ימי חופשה שהם ימי עבודה לחודש אצל אותו מעסיק. סך החופשה השנתית אינה יכולה להיות מעבר ל- 30 ימי חופשה שהם ימי עבודה בשנה (Labour Code § 30, L3141-3).³⁰

כלומר, בצרפת הזכות לחופשה שנתית הינה זכות תלוית וותק אצל אותו מעסיק.

ארצות הברית: ארצות הברית מהווה מקרה יוצא דופן והדבר בא לידי ביטוי בכך שהיא המדינה המפותחת היחידה שאינה מבטיחה לעובדיה ימי חופשה בתשלום על פי חוק. למעשה, מעסיקים בארצות הברית אינם מחויבים להעניק ימי חופשה בתשלום לעובדיהם. לכן, בהיעדר חובה חוקית, כרבע מהעובדים בארצות הברית אינם זוכים כלל לחופשה בתשלום במהלך שנת העבודה. ממוצע ימי החופשה השנתיים בתשלום לעובד בארצות הברית – 16 ימים המוענקים לעובדים במגזר הפרטי, אינם עומדים ברף המינימום הנדרש במדינות האיחוד האירופי.³¹

פיצויי פיטורים:

הזכות לפיצויי פיטורים היא זכות תלוית וותק וברוב המדינות יש קשר כזה או אחר לתקופת ההעסקה של העובד אצל אותו מעסיק על מנת להיות זכאי לפיצויים. גם אופן חישוב הפיצויים מושפע לעיתים קרובות מהוותק של העובד באותו מקום עבודה.

צרפת: הזכות לפיצויי פיטורים קמה לאחר תקופת העסקה רצופה של שנה אחת לפחות, חוץ מאשר במקרים בהם העובד התנהג ברשלנות או בצורה שאינה ראויה (Art. L 1234-9 LC (last amended by Act No 2008-596 of 25 June 2008)).

חישוב גובה פיצויי הפיטורים מוסדר בסעיף R 1234-2LC והוא כולל מינימום 1/5 מהשכר החודשי עבור כל שנת עבודה. עובדים המועסקים מעל 10 שנים, זכאים לקבל בנוסף פיצויי פיטורים בגובה 2/15 משכרם החודשי כפול מספר השנים בהן הועסקו מעבר ל- 10 שנים.³²

איטליה: אין פיצויי פיטורים, אך יש פיצוי של סיום חוזה ההעסקה (TFR: Trattamento di fine rapporto: sec. 2120 CC), המורכב מחלק מהשכר המופרש בכל חודש מהשכר והמשולם לכל עובד בעת סיום חוזה ההעסקה שלו. פיצוי זה מחושב לפי נוסחה הכוללת את השכר השנתי של העובד חלקי 13.5 וכן תוספת של 1.5% עבור כל שנת עבודה נוספת וכן פיצוי בגין אינפלציה. פיצוי זה משולם לעובד כאשר הסכם העסקה שלו מסתיים מכל סיבה שהיא והוא מבוסס על אורך תקופת העבודה באותה חברה. בשנת 2007 נעשתה רפורמה בנושא הזה ומאז חלקו של המעסיק הועבר לקרנות פנסיה של המדינה או לקרנות פנסיה פרטיות.³³

²⁸

https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=2&p_year=2011&p_start=1&p_increment=10&p_sc_id=1001&p_countries=BE&p_countries=TD&p_print=Y

²⁹ יותם מרגלית ואיילת הלל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 46.

³⁰ <https://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>

³¹ יותם מרגלית ואיילת הלל, לעיל ה"ש 3, בעמ' 47.

³²

https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y

³³ שם.

בריטניה: לא ניתנים פיצויי פיטורים במקרה של פיטורים הנובעים מסיבות שאינן כלכליות. יחד עם זאת, ה- The Employment Right Act 1996 מעניק תשלום סטטוטורי במקרה של סיום ההעסקה הנובעים מעודף (פיטורי צמצום) בתנאי שהעובד הועסק במשך שנתיים לפחות אצל אותו מעסיק. גובה התשלום במקרה זה ייגזר מגילו של העובד, ואורך תקופת העסקתו באופן הבא: שכר של חצי שבוע עבודה עבור כל שנת עבודה כאשר העובד מתחת לגיל 22, שכר של שבוע עבודה עבור כל שנת עבודה כאשר העובד בגילאי 22-40, שכר של 1.5 שבועות עבודה עבור כל שנת עבודה כאשר העובד בן 41 ומעלה.³⁴

ארצות הברית: בארצות הברית אין חובה סטטוטורית לשלם פיצויי פיטורים בין אם מדובר בפיטורים רגילים או פיטורי צמצום. ככל שהעובד מועסק על ידי איגוד מקצועי, ההסכם הקיבוצי לעיתים כולל בתוכו תנאים הנוגעים לפיצויי פיטורים.³⁵

הודעה מוקדמת

הזכות להודעה מוקדמת בדרך כלל נגזרת אף היא מאורך העסקת העובד באותו מקום עבודה.

גרמניה:³⁶ תקופת ההודעה המוקדמת תהיה לפחות בת 4 שבועות (למעט חצי השנה הראשונה שלגביה תינתן הודעה מוקדמת של שבועיים) ותגדל בהתאם לאורך תקופת ההעסקה של העובד כדלקמן:

- חודש אחד עבור תקופת העסקה של שנתיים לפחות;
- חודשיים עבור תקופת העסקה של חמש שנים לפחות;
- שלושה חודשים עבור תקופת העסקה של 8 שנים לפחות;
- 4 חודשים עבור תקופת העסקה של 10 שנים לפחות;
- 5 חודשים עבור תקופת העסקה של 12 שנים לפחות;
- 6 חודשים עבור תקופת העסקה של 15 שנים לפחות;
- 7 חודשים עבור תקופת העסקה של 20 שנה לפחות.

צרפת: האורך המינימלי של ההודעה המוקדמת (למעט במקרים של רשלנות והתנהגות לא ראויה) הינו חודש אחד עבור תקופת העסקה של מעל 6 חודשים ופחות משנתיים; חודשיים עבור תקופת העסקה של לפחות שנתיים. לגבי תקופת העסקה פחותה מ- 6 חודשים אורכה של ההודעה המוקדמת תהיה בהתאם לנוהג, ולהסכמים קיבוציים.³⁷

בריטניה: גם בבריטניה ההודעה המוקדמת נגזרת מאורך תקופת העסקה, כאשר נדרשת הודעה מוקדמת של שבוע אם העובד הועסק לתקופה של חודש לפחות אך פחות משנתיים; שבוע הודעה מוקדמת עבור כל שנת ההעסקה רציפה כשתקופת ההעסקה היא בין שנתיים ל- 12 שנה; והודעה מוקדמת שאורכה 12 שבועות כשתקופת ההעסקה היא 12 שנה ויותר. אין צורך לתת הודעה מוקדמת כלל אם העובד הועסק לתקופה שפחותה מחודש.³⁸

איטליה: אורך ההודעה המוקדמת בדרך כלל מוסדרת בהסכמים קיבוציים בהתאם לאורך תקופת העסקה וסיווג התפקיד של העובד.³⁹

ארצות הברית: אין חובה על פי החוק למתן הודעה מוקדמת, זאת ללא קשר לוותק העובד במקום העבודה, והדבר מוסדר בהסכמים קיבוציים.⁴⁰

דמי מחלה

³⁴ ש.ם.

³⁵ ש.ם.

³⁶ https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158899/lang-en/index.htm

³⁷ https://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=187

³⁸ https://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=22

³⁹ https://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=6

⁴⁰ https://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=164

הזכות לדמי מחלה היא זכות המנותקת ברוב המדינות שנבחנו מוותק העובד באופן יחסי, למעט התניה של תקופת אכשרה קצרה המזכה במלוא הזכות לדמי מחלה.

בריטניה: חקיקת העבודה בבריטניה קובעת שעובד חולה זכאי לקבל ממעסיקו סכום שבועי למשך תקופה של 28 שבועות לכל היותר, בתנאי שהכנסתו עולה על הסכום המחייב הפרשות לביטוח הלאומי. במקרה שבו חלפו 8 שבועות בין תקופת מחלה אחת לתקופת מחלה קודמת, מתחילה מחדש ספירת הזכאות לקבלת דמי המחלה במשך 28 שבועות.

במקרה שבו עובד מועסק במקום עבודה המבטח את עובדיו בתוכניות דמי מחלה, זכאותו לדמי מחלה עשויה להיות אף גבוהה יותר מזו הקבועה בחקיקה. כך למשל, למגזר החקלאי בבריטניה יש חוקים משלו לעניין ימי המחלה; בהתאם לחוקים אלה דמי המחלה לא יהיו נמוכים משכר המינימום הקבוע בענף. בהתאם לחוקים אלה עובד במגזר החקלאי זכאי לקבל דמי מחלה בהתאם לוותק שלו, כאשר התקופה המקסימאלית עומדת על 26 שבועות. וותק של 59 חודשי תעסוקה רצופים מקנה לעובד את תקופת הזכאות המרבית לדמי מחלה.

עובדים במגזר הכלכלי, החקלאי או עובדים עצמאיים אשר ניצלו את מלוא זכאותם לדמי מחלה, יכולים להגיש בקשה לקבלת דמי מחלה ממשד העבודה והפנסיה. בתקופה שבה נבחנת בקשתם של העובדים לקבלת דמי מחלה הם זכאים לקבל קצבה שבועית בסכום מסוים, ולאחר תקופה זו גדל סכום הקצבה שהם זכאים לקבל.

היתרון בחקיקה בבריטניה – היא מאפשרת מעבר נוח בין מקומות עבודה, מאחר וזכאותו של עובד לדמי מחלה אינה תלויה בוותק שלו, אלא בכך שהכנסתו תעלה על מינימום נדרש.

גרמניה: הזכאות לדמי מחלה מוסדרת הן בתוכניות ביטוח פרטיות והן מכוח ביטוח הבריאות הממלכתי. בעוד שביטוח הבריאות הפרטי אינו חובה, ביטוח הבריאות הממלכתי הוא ביטוח חובה לכל עובד, וממומן על ידי הפרשות המעסיק, העובד והממשלה.

עובד שחלה זכאי לקבל דמי מחלה עד לתקופה של 6 שבועות, בתנאי שהוא בעל וותק של 4 שבועות במקום העבודה. הזכאות הראשונית של העובד לדמי מחלה היא מכוח הביטוח הפרטי שלו, והסכום שיקבל העובד יהיה תלוי בגובה הפרשות שהפריש לביטוח. במידה ולאחר 6 שבועות העובד לא יהיה כשיר לחזור לעבודה, הוא זכאי לדמי מחלה מביטוח הבריאות הממלכתי. הזכאות לדמי מחלה מהביטוח הממלכתי היא לתקופה של עד 78 שבועות במשך 3 שנים בשל אותה מחלה.

אירלנד: באירלנד הזכאות לקבלת דמי מחלה אינה תלויה בוותק של העובד במקום העבודה. הזכאות לקבלת דמי מחלה מתחילה לאחר 6 ימי המתנה, בלי קשר לוותק של העובד במקום העבודה. התשלום בעבור דמי המחלה ניתן לעובד מקרן הביטוח הסוציאלי, הממומנת על ידי הפרשות של העובד, המעסיק והממשלה. משך הזמן שבו יקבל העובד דמי מחלה תלוי בפרק הזמן ששילם דמי ביטוח טרם המחלה.

ארה"ב: לא קיימת חקיקה שמחייבת תשלום לעובד בעבור דמי מחלה. התשלום בעבור דמי מחלה נעשה רק בכפוף להסכמות בין המעסיק לעובד, או בכפוף להסכמים קיבוציים.

דנמרק: עובד זכאי לדמי מחלה החל מיום עבודתו הראשון אצל המעסיק. במשך 30 הימים הראשונים למחלתו העובד יקבל את דמי המחלה מהמעסיק, אולם אם העובד לא חוזר לעבודה גם לאחר 30 ימים, האחריות לתשלום דמי המחלה עוברת לשלטון המקומי.

דמי המחלה שישולמו לעובד חלף השכר יהיו בגובה השכר, עד לתקרת שכר שהינה שוות ערך ל-99% משכר המינימום לשבוע עבודה מלא.

שוודיה: עובד זכאי לדמי מחלה לאחר שעבד במקום העבודה חודש אחד לפחות, או במידה ועבד במשך 14 ימים ברציפות לפי שחלה. במקרה שבו העובד נעדר מעבודתו לתקופה של עד 14 ימים דמי המחלה ישולמו על ידי המעסיק, אך במידה והעובד אינו כשיר לחזור לעבודה גם לאחר 14 ימי מחלה, הוא זכאי לקבל דמי מחלה מביטוח הבריאות שלו. תשלום דמי המחלה יחל לאחר המתנה של יום מחלה אחד.

הזכאות לקבלת דמי מחלה הינה למשך 90 ימים ביחס לעובד שאינו מסוגל לעבוד בעבודתו הרגילה. לאחר 90 ימים העובד זכאי לדמי מחלה למשך 90 ימים נוספים אם הוא אינו מסוגל לעבוד בעבודתו הרגילה או בכל עבודה אחרת שהמעסיק מציע לו. לאחר 180 ימים העובד זכאי לדמי מחלה אם הוא אינו מסוגל לעבוד בכל עבודה שהיא.

שווי דמי המחלה ב-364 ימי המחלה הראשונים של העובד הוא בשיעור של 80% כפול שיעור ההמרה שמשולם המשולם מהביטוח הסוציאלי, ושיעור של 75% כפול שיעור ההמרה שמשולם המשולם מהביטוח הסוציאלי עבור ימי המחלה ה-365 עד ה-550.

דמי הבראה

ניסיון לערוך השוואה בינלאומית ביחס לדין הנוהג של תשלום דמי הבראה במדינות אחרות הוביל למסקנה כי ככל הנראה זכות סוציאלית זו אינה ניתנת במדינות אחרות. הייעוד המקורי של הזכות הסוציאלית בישראל היה לממן שהייה של העובד בבית הבראה, אך מזה שנים רבות שהתשלום בעבור דמי הבראה לא מממש את ייעודו המקורי ומשולם בלי קשר ליציאתו של העובד לחופשה.

ג. מסקנות ופתרונות אפשריים

המסקנה העיקרית העולה מבחינת המצב המשפטי בישראל היא כי השינויים שעבר שוק העבודה בעשורים האחרונים ועתיד לעבור בהמשך, הם שינויים הדורשים חשיבה כללית מחודשת של שוק העבודה ובפרט בהיבט של חקיקה. שוק העבודה המשתנה מאופיין בדינמיות של עובדים ובמעברים תכופים בין מקומות עבודה כאשר הגורמים לכך הם כאמור התפתחות טכנולוגית, גלובליזציה ושינויים תרבותיים וחברתיים שונים. חקיקת העבודה בישראל בכל הנוגע לזכויות סוציאליות תלויות בוותק של עובדים, אינה מותאמת לשינויים אלה. המודל בדין הישראלי, המצמיד זכאות לזכויות סוציאליות של עובדים לוותק במקום עבודה אחד, פוגע בשוק העבודה בכללותו ובפרט באפשרות הניוד של עובדים בין מקומות עבודה. התלות בוותק מבוססת על עולם העבודה הישן שבו לא היה מקובל לנוע בין מקום עבודה אחד למשנהו, ודיני העבודה משמרים למעשה את התלות של העובד במקום העבודה ואינם מעודדים ואף מונעים את המעברים בין מקומות העבודה. מאחר ועולם העבודה בהווה, וזה העתידי, מתאפיינים במגמות של ניוד הולך וגובר בין מקומות העבודה, עולה הצורך לבחון מחדש את הדינים המעניקים את הביטחון הסוציאלי לעובדים מתוך ראייה של הצורך להקל על המעברים בין מקומות העבודה באמצעות ניתוק הזכויות המוקנות מהוותק באותו מקום עבודה.

ראינו שבמדינות אירופה השונות ישנן זכויות המנותקות מהוותק, כאשר לכל היותר נדרשת תקופת אכשרה קצרה של וותק במקום העבודה, וישנן זכויות, לרוב פיצויי פיטורים, שעדיין מותנות בוותק באותו מקום עבודה. הדבר נעשה על פי רוב באמצעות קרנות ביטוחיות אליהן מפריש העובד מדי חודש, או שילוב הפרשות של המעסיק העובד והמדינה, בדומה לקרנות הפנסיה החדשות בישראל. בנוסף ראינו את המודל הדני לפיו מקודם ביטחון סוציאלי ביחד עם גמישות בעולם התעסוקה (על בסיס מודל ה-Flexicurity).

בדו"ח המסכם של הוועדה לקידום תחום התעסוקה לקראת שנת 2030, שהוגש לשר העבודה באוגוסט 2020, המליצה הוועדה בין השאר, על בחינת מערך חוקי העבודה והגמשתו על מנת לאפשר הסדרי תעסוקה מגוונים וניידות בין מעסיקים, המותאמים לשינויים בשוק העבודה. המגמה של שינויים תכופים במקומות העבודה צפויה לעלות, ולכן יש לאפשר לעובדים את המעבר תוך פגיעה מינימלית בזכויותיהם ותוך התחשבות בצורכי המעסיקים. בהקשר זה טוענת לוריא כי יש לחוקק הוראות המעניקות זכויות תעסוקתיות מנותקות מוותק באותו מקום עבודה, ובכך לעודד באופן פסיבי את המעברים בשוק העבודה.⁴¹

במחקר המדיניות של המכון הישראלי לדמוקרטיה בעניין ניוד זכויות סוציאליות, המליצו החוקרים על יישום של אחד משלושה מודלים ביחס לשוק העבודה הישראלי –

המודל הראשון עניינו בהפחתת השלבים בסולם הוותק הנדרש לשם צבירת הזכויות השונות, באופן שלא מבטל לגמרי את התלות בוותק אולם מקטין את הפער בין עובדים חדשים לוותיקים בזכאות לאותן זכויות, כמו את ה"קנס" במעבר בין מקומות העבודה. פתרון דומה למודל זה הוא בקביעת נורמה אחידה של מכסת ימי חופשה או מחלה, אשר יוקנו לכל עובד שהשלים תקופת אכשרה מינימלית, בדומה למדינות אירופאיות רבות. בדרך זו מנותקת הזכות מהוותק באותו מקום עבודה, המצב המשפטי ברור ואין "קנס" משמעותי במעבר בין מקומות עבודה.

⁴¹ לוריא, לעיל הי"ש 1 בעמ' 121.

המודל השני הוא מודל ביטוחי, אשר במסגרתו משולמת פרמיה (הן על ידי העובדים הן על ידי המעסיקים הן במשותף), לקרן המנהלת במשותף את הסיכון. במודל זה הקופה לא רשומה על שמו של העובד ולכן לא עוברת איתו למקום עבודה אחר.

המודל השלישי מבוסס על קופות אישיות שעוברות עם העובד ממקום עבודה למשנהו, בדומה למודל הפנסיוני המנותק מוותק המונהג כיום באמצעות קרנות הפנסיה החדשות במשק הישראלי. במודל זה המעסיק מממן את הזכויות הסוציאליות באמצעות הפרשת הכספים לקופה ע"ש העובד המנוהלת על ידי צד ג'. צד ג' הוא המשלם לעובד במקרה של זכאות. הקרן עוברת עם העובד כאשר הוא עובר למקום עבודה אחר.

לוריא מציעה שתי דרכים נוספות להתאמת דיני העבודה לעולם העבודה המשתנה.⁴² האחד הוא מתן זכויות סוציאליות בהתאם לוותק במקצוע או בענף, ולא רק במקום עבודה מסוים. מודל כזה מעודד את המעבידים במקומות עבודה בתוך הענף, אך לא בין ענפים ומקצועות.

המודל השני המוצע הוא חקיקת הוראות המעודדות באופן אקטיבי את המעבידים של עובדים ממקום עבודה למקום עבודה. חקיקה כזו תקנה לעובדים "ביטחון ביכולת לעבוד" אל מול "ביטחון תעסוקתי" שספק אם יהיה קיים בעולם העבודה העתידי המשתנה. דוגמה לחקיקה מסוג זה הן הוראות המקנות חופשה ללא תשלום לצורך הכשרות מקצועיות או תקופת ניסיון במקום עבודה אחר, חובת עזרה בחיפוש עבודה חדשה על ידי המעסיק ועוד. מדובר למעשה במדיניות אקטיבית בשוק העבודה כפי שמתווה מודל ה-Flexicurity.

לכל מודל יתרונות וחסרונות, וכן מידת התאמה שונה לשוק העבודה הישראלי. המודלים השונים כמו המנגנונים המונהגים במדינות אירופה השונות, צריכים להיבחן בצורה מקצועית על ידי היחידות העוסקות בכך במשרד העבודה.

⁴² לוריא, לעיל ה"ש 1, בעמ' 160-159.