



**יום עיון**  
**חשב שכר בכיר**  
**דיני עבודה**  
**עו"ד בשמת משיח**  
**2024**

Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חישוב ערך יום לצורך פדיון ימי חופשה

ע"ע 9682-10-22 שי אבי נ' וי אם וור ישראל בע"מ

## עובדות המקרה:

עובד אשר הועסק במשך 6 שנים כמנהל שירות עסקי בחברה בתחום תשתיות וירטואליות סיים את העסקתו.

במהלך תקופת עבודתו, שכרו של העובד היה מורכב מ: שכר יסוד שהועלה במשך שנים מ- 31,500 ₪ ל- 38,000 ₪ ועמלות משתנות, בסמוך לסיום העסקתו קיבל העובד עמלה בסכום משמעותי בגובה של 190,278 ₪, ביחס לשאר החודשים בהם סכומי העמלות היו נמוכים משמעותית.

# חישוב ערך יום לצורך פדיון ימי חופשה

## טענת העובד:

יש לבצע חישוב של 3 חודשי העסקה האחרונים, לצורך חישוב תעריף יום לחישוב פדיון חופשה

## טענת המעסיק:

לצורך חישוב תעריף יום בעבור פדיון ימי חופשה אין להתבסס על השכר ב-3 חודשי העסקה האחרונים מכיוון שבחודש האחרון העובד קיבל תגמול בעבור עמלה גבוה ומשמעותית, במידה וחודש זה יילקח בחשבון משמעותו היא כי התעריף בעבור חישוב ערך יום לפדיון חופשה יהיה גבוה מאוד ולא בהכרח משקף את שכרו הרגיל של העובד.

# חישוב ערך יום לצורך פדיון ימי חופשה

## **פסיקת בית הדין:**

בית הדין הארצי דחה את טענת העובד ופסק כי בהתאם לחוק שעות העבודה והמנוחה, בעת ביצוע גמר חשבון לעובד אשר שכרו מורכב משכר יסוד ועמלות, יש להתחשב ברבע השנה בה ימי עבודתו של העובד הם המלאים ביותר.

בנוסף, במצב שבו מדובר בעובד שעיקר שכרו מורכב בין היתר מעמלות, יש לבצע חישוב ממוצע של העמלות ל-12 חודשים ועל כן סכום זה יילקח בחשבון לצורך חישוב תעריף יום.

## **פיצוי כספי:**

סוכם כי ישולם לעובד פדיון חופשה שנתית בעבור סך של כ-46 ימים כאשר השווי שלהם הוא 81,333.52 ₪.

# הטרדה מינית במקום העבודה

בג"ץ 4272/23 : פלונית נגד בית הדין הארצי לעבודה בירושלים

## עובדות המקרה:

חיילת משוחררת שהועסקה כמלצרית בבית מלון באילת בו גם הועסק שף כבן 32. אמה של העובדת התלוננה בפני המעסיק שהשף הטריד מינית את בתה כשניסה לנשק אותה ולהצמיד אותה אליו במספר הזדמנויות במסיבת פורים שנערכה לעובדי המלון.

## טענת העובדת:

במהלך המסיבה, לקח אותה לאזור מבודד בחוף, והחל לנשק על הלחי קרוב לפה. היא הרחיקה אותו ואמרה "לא", השף שאל אותה למה היא "לא זורמת?", השיבה לו שהיא רוצה לחזור לסייע לחברתה שחשה ברע, והלכה במהירות לכיוון העובדים וחברתה. מנהל חד"א בבית המלון הציע שיסיע אותן למגורי העובדים והן הסכימו לכך. החברה התיישבה מקדימה, לצד המנהל והעובדת התיישבה כשלפתע נכנס השף והתיישב לצדה. בנוסף טענה, שהוא נצמד אליה לאורך הנסיעה, הניח את ידו על כתפה וליטף אותה.

# הטרדה מינית במקום העבודה

## טענת השף:

אכן ניסיתי לנשק והיא סירבה, אולם לאחר הסירוב המשכנו לשוחח וחזרנו יחדיו לשאר העובדים אוחזים ידיים, מבלי שהיא הביעה לכך חוסר הסכמה. עוד טען והכחיש שנכנס בפתאומיות למכוניתו של מנהל חדר האוכל, אולם אמר שבמהלך הנסיעה, שארכה דקות ספורות, הוא הניח את ידו על כתפה ואת ידו השנייה על ידה.

## דוקטרינת "יחסי השפעה"

"יחסי השפעה במקום העבודה מצויים בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפיף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד זה). כוח השפעה זה יכול להיווצר במצבים שונים, שאינם כרוכים בכפיפות המיוחדת לבעל מרות.

יחסי השפעה יכולים להתבטא בעיקר בשתי בחינות – **מקצועית ומעמדית**.

**מבחינה מקצועית**, יחסי השפעה מתבטאים בניסיון של עובד בתחום הרלוונטי ובמידת החשיבות המקצועית שלו במקום העבודה. במצב זה, גם בין שני עובדים שהתחילו לעבוד באותו זמן עשויים להתקיים פערי כוחות נוכח כוחו המקצועי של העובד המנוסה יותר גם מבלי שיש ביניהם כפיפות כמשמעה בהגדרת יחסי מרות.

במקרה שהעובד המנוסה הטריד מינית את העובד המנוסה פחות, פערי הכוח ביניהם עשויים להשפיע על עתיד המשך עבודת המוטריד ככל שלא ישתף פעולה. פערי כוחות מהבחינה המקצועית יכולים גם להתבטא במהות התפקיד עצמו, כאשר תפקיד המטריד במקום העבודה מוערך, עיקרי או נחשב יותר, לעומת תפקיד המוטרידת.

## הטרדה מינית במקום העבודה

**מבחינה מעמדית** - יחסי השפעה יכולים אף להתבטא במקומו האישי של העובד במקום העבודה וכן להיגזר מהוותק של העובד במקום העבודה, מטיב קשריו עם עובדים אחרים, שמו והמוניטין שלו.

גם כאשר התקיימה הטרדה מינית בין שני עובדים באותו תפקיד מקצועי, יתכן שפערי הכוחות המעמדיים בין השניים יהפכו אחד מהם לבעל השפעה על השני. כך למשל, כאשר האחר ותיק והשנייה חדשה. וותק עשוי להקנות כוח לעובד במקום העבודה בין במשקל שניתן לדבריו למשל לבכירים ולמנהלים, ובין בכוחו החברתי וההשפעה שיש להתנהגותו על עובדים אחרים. כך יכול העובד הוותיק להשפיע, הלכה למעשה, על סביבת העבודה של המוטרדת גם בשגרת יומה וגם באופן שיכול להוביל לסיום העסקתה. לכן, לא מן הנמנע כי עובדת חדשה שחוותה הטרדה מינית מעובד ותיק, עשויה להימנע מלהביע התנגדותה למעשים מתוך החשש שהדבר ישפיע על המשך עבודתה"

## הטרדה מינית במקום העבודה

### קביעת בית הדין:

התביעה נדחתה על הסף משתי סיבות:

- (1) השיהוי שנפל בהגשתה - לקח זמן בין מתן פסק הדין לבין הגשת העתירה
- (2) היעדר עילה מבוררת להתערבות בפסק דין של בית הדין הארצי- הנעשית רק במקרים חריגים ביותר.

בנוסף ציין בית הדין הארצי שהתערב באופן נרחב בקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי."

"עם זאת, בית הדין הארצי עשה זאת בהסתמך על הלכות שיצאו מלפנינו, פירט את הכשלים שמצא בפסק הדין האזורי, ונימק באריכות מדוע ראה לנכון להתערב באותם כשלים ולתקנם. בנסיבות אלה, ככל שנפלה טעות כלשהי בפסק הדין בערעור - וזאת איננו נדרשים לברר - אין מדובר בטעות מסוג הטעויות אשר מצדיק את התערבותנו."

### בית הדין האזורי והפיצוי :

העובדת היא זכאית לפיצוי בגין עוגמת נפש בסך 5,000 ש"ח בגין כשלים מסוימים בטיפול בתלונתה וכן בגין כך שסביבת עבודתה של המשיבה לא הייתה רגישה די הצורך למצב אליו המשיבה נקלעה.



# הפרת אמונים והזכות לפיצויי פיטורים

סע"ש 5432-11-20 לניאדו נ' יד לבנים

## עובדות המקרה:

עובדת הועסקה בחברה במשך 20 שנה. החלה את עבודתה בתפקיד מזכירה ולאחר מכן קודמה למנכ"לית החברה. פוטרה מעבודתה לאחר האשמות חמורות מאוד על הפרת אמונים שהוכחו על ידי עדויות של עובדי המקום וכן על ידי מסמכים אשר הוצגו בפניה במהלך השימוע.

## טענת המעסיק :

העובדת הפרה את אמוניה בחברה אשר עבדה בה כשני עשורים וקודמה למנכ"לית החברה, הוצגו בפניה עדויות רבות ומסמכים נוספים המעידים על הפרת אמונים חמורה מאוד שנעשתה על ידה. יש לציין, שגם עובדי החברה העידו על מספר מקרים שראו כי הפרה את אמוני החברה. בטענתו המעסיק ביקש לשלול את זכותה של העובדת לקבלת פיצויי הפיטורים בעקבות מעשיה.

# הפרת אמונים והזכות לפיצויי פיטורים

## טענת העובדת:

השימוע נערך בפני חלק מהנהלת החברה ולא כולם.

תפקיד השימוע הוא להעלות את כלל טענותיה ובפני כל הנהלת החברה, ולא רק, אלא גם לקבוע את סיומ יחסי עובד מעביד ואת התנאים לסיומ העבודה.

## קביעת בית הדין:

על פי בית הדין נקבע כי תפקיד השימוע הוא לא רק לאפשר לעובד למנוע את פיטוריו למרות הסיבה לפיטוריה.

מטרת השימוע היא גם לאפשר לעובד לפנות בבקשה למעסיק על מועד הפיטורים, על תקופת ההודעה המוקדמת וכן לקבוע את התנאים לסיומ היחסיים. כבכל שימוע ההכרעה מתקבלת לאחר שנשמעת עמדת העובד ויש לעשות את כלל המאמצים להתחשב בצרכיהם של שני הצדדים ובפרט במצב כמו זה של עבודה ממושכת כל כך.

עוד הוסיף בית הדין כי שימוע הוא בעל ערך רב אפילו במצב בו לדעת המעסיק אין לעובד טענה טובה להגיד, ולמען הצדק יש לאפשר שימוע כחלק מיחסי עבודה ראויים בין הצדדים ובעיקר ביחסי עבודה ממושכים כל כך.

# הפרת אמונים והזכות לפיצויי פיטורים

## פסיקת בית הדין:

למרות החשדות והפרת האמונים של העובדת ויש סיבה מוצדקת לשלילת הפיצויים ודמי הודעה המוקדמת ישנה בעיה וזאת מאחר שהשימוע נערך בפני חלק מאנשי ההנהלה ולא כולם.

## פיצוי כספי:

בית הדין פסק כי על המעסיק לשלם לעובדת את מלוא פיצויי הפיטורים ובנוסף סך של 60 אלף ₪ דמי הודעה מוקדמת.

## אבטלה בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

בעקבות מלחמת "חרבות ברזל" עובדים רבים מצאו עצמם מפוטרים ממקום עבודתם וכן חלק גדול מהעובדים יוצאו לחל"ת שלא מרצונם.

הממשלה אישרה שינויים בחוק הביטוח הלאומי לצורך קבלת דמי אבטלה וזאת על מנת להקל על עובדים לקבל דמי אבטלה בעקבות הפסקת עבודתם בגלל הלחימה.

### התנאים לקבלת דמי אבטלה (בשגרה):

- תושב/ת ישראל או תושב ארעי (קיים רישיון לישיבת קבע או רישיון לישיבת ארעי).
- עובד אשר מלאו לו 20 שנה, ועדיין לא הגיע לגיל 67.
- עובד זכאי לדמי אבטלה אם פוטר, הפסיק לעבוד מרצונו או יצא לחופשה ללא תשלום (חל"ת) ע"י המעסיק.
- כדי להיות זכאי לדמי אבטלה יש להתייצב בשירות התעסוקה.
- צבירת תקופת אכשרה של לפחות 12 חודשי עבודה כשכיר מתוך 18 החודשים האחרונים לפני ההרשמה לראשונה בשירות התעסוקה.

# אבטלה בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

השינויים שאושרו ע"י הממשלה בחוק הביטוח הלאומי לדמי אבטלה בעקבות המלחמה הביאו להקלות רבות לכלל העובדים בקבלת דמי אבטלה על מנת למנוע את עליית המגמה והרחבתה.

כלל השינויים יחולו רטרואקטיבית מה-7 באוקטובר ועד לסוף שנת 2023 ושר האוצר רשאי להאריך את שינוי החוק בכפוף לאישור מועדת הכספים.

## ההקלות שאושרו:

- עובדים אשר מילאו תקופת אכשרה של 6 חודשי עבודה בלבד וכן בעלי מוגבלויות מילאו תקופת אכשרה של 3 חודשים בלבד, כל אלה יהיו זכאים לקבלת דמי אבטלה.
- עובדים אשר יצאו לחל"ת לתקופה קצרה של 14 יום ולא 30 יום יהיו גם כן זכאים לדמי אבטלה.
- עובדים שכבר קיבלו דמי אבטלה בארבעת השנים האחרונות וניצלו את כל ימי האבטלה שלהם והגישו בקשה לאבטלה בין התאריכים 7 באוקטובר 2023 ועד סוף דצמבר 2023 יהיו זכאים לדמי אבטלה עד תום שינוי החוק.
- עובדים הזכאים לדמי חופשה לא יחייבו בניצול ימי החופשה לפני קבלת הזכאות לדמי אבטלה.

## אבטלה בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

עם זאת, מי לא זכאי לדמי אבטלה?

העובדים הנ"ל לא מבוטחים בביטוח לאומי בביטוח אבטלה ולכן אינם זכאים לדמי אבטלה:

- עובד עצמאי
- בעל שליטה בחברת מעטים - גם אם הוא עובד בה כשכיר.
- חבר קיבוץ וחבר מושב שיתופי - אלא אם הם עובדים כשכירים מחוץ למשק או אם הקיבוץ מעסיק אותם כשכירים.
- עובדים זרים- אינם משלמים דמי ביטוח לאומי ולכן אין להם זכאות לתשלום דמי אבטלה
- עובדים מעל גיל 67

# אי החתמת שעון נוכחות

ע"ע 15071-09-22 קומיי פרוטאין מחזור (1993) בע"מ

## עובדות המקרה:

החברה עוסקת בניקיון לולים ובמכירת זבל עופות ולצורך כך היא מעסיקה עובדים זרים ופולסטינאים. 3 ראשי צוות במסגרת תפקידם פיקחו על עבודת העובדים הזרים, וכן הסיעו את הפועלים מנקודות איסוף שונות וממחסומי הכניסה מהשטחים לישראל בכל תחילת יום עבודה ובסיומו וכן במהלך היום.

## שאלה הנשאלת :

באילו נסיבות זמן נסיעה לעבודה וממנה ייחשב כזמן עבודה?

ככלל, בהיעדר הסכם אישי או הסכם קיבוצי הקובע אחרת, אין לראות בזמן הנסיעה לעבודה או החזרה ממנה כזמן עבודה.

לכלל זה עשויים להיות חריגים, כגון במקרה בו עובד נדרש לאסוף בדרכו לעבודה עובדים נוספים ולהחזירם בתום העבודה לביתם, כשאיסוף ופיזור זה היה כרוך בסטייה שהאריכה משמעותית את זמן הנסיעה. נציין, כי חלק מהגדרת תפקידם של ראשי הצוות היה הסעת פועלים מנקודת האיסוף הראשונה לאתר העבודה בתחילת היום והחזרתם מאתר העבודה לנקודת הפיזור בסוף יום העבודה, כך שמדובר בזמן עבודה.

## אי החתמת שעון נוכחות

### טענת המעסיק :

העובדים נדרשים למלא דו"חות נוכחות בזמן אמת, אך הם סירבו להחתים נוכחות.

### טענת העובדים:

במידה והמעסיק מעוניין בבדיקת שעות נוכחות מהשטח, ניתן להציג דוחות איתוראן של הרכב שעבדו בשטח, לצורך הוכחת הטענה שאכן בוצעו שעות נוספות.

**במקרה דנן**, העובדים טענו כי יש לזקוף לחובת המעסיק את הימנעותו מהצגת מלוא דוחות האיתוראן, אשר הפקתם כרוכה בעלות של 30,000 ₪, וכי נטל השכנוע מוטל בנסיבות העניין על העובדים ולא על המעסיק, הרי שאין לזקוף לחובת המעסיק את הימנעותו מלהגיש את כלל הדוחות האיתוראן.

### החלטת בית דין

לדלג על הדיון בשאלה זו בשל עלות הפקתם הגבוהה של הדוחות, כשהשאלה זו פנים לכאן ולכאן.



# אי החתמת שעון נוכחות

על פי תיקון 24 לחוק הגנת השכר

חובת המעסיק לנהל רישומים מסודרים של שעות העבודה של העובד מידי יום (או באמצעים אלקטרוניים כגון החתמת כרטיס עובד בשעון נוכחות או באמצעות החתמת העובד ומי מטעם המעסיק על השעות).

**המלצות לפתרון נושא החתמת שעון נוכחות:**

הליך משמעותי, זאת אומרת, לנהל הליך משמעותי מסודר מול העובד, של שיחת הבהרה מול העובד שזהו החוק. אם הוא ממשיך להחזיק בהתנגדותו, אף להתחיל הליך שימוע במידת הצורך כולל פיטורין.

**ועוד..**

אם העובדים מסרבים לדווח שעות עבודה, יש לפעול לתעד את הסירוב, להוציא מכתבי התראה לעובדים הנ"ל, ויש לדרוש את העדכון על הסירוב במייל ובכל אמצעי אחר שיוכיח שהסירוב בא מצידו של העובד.

## אי החתמת שעון נוכחות

### תשלום שעות נוספות ? - נטל ההוכחה על העובד:

עובד אשר לאורך כל תקופת העסקתו, לא מילא דוח נוכחות, כיוון שסירב לעשות כן, והחליט לתבוע את המעסיק לתשלום גמול שעות נוספות, וטען כי בהתאם לתיקון 24 לחוק הגנת השכר, הנטל להוכיח את שעות העבודה בנסיבות שאין דיווחי שעות נוכחות מוטל על המעסיק.

### פסיקת בית הדין הארצי:

עובד שסירב למלא דוחות נוכחות לא יכול להישען על תיקון חוק הגנת השכר. וזאת משום שהתיקון מטרתו לתת מענה לעובד שמצא את עצמו ניזוק ממחדל של המעסיק, ואילו כאן מדובר במחדל של העובד. על העובד נטל השכנוע להוכיח עבודה בשעות נוספות, ומשלא עמד בנטל – תביעה זו נדחתה.

## מתן הודעה לעובד כדין

ע"ע 59560-01-21 ABDALLA IBRAHIM נ' י.ב. שיא משאבים בע"מ ואח'

### עובדות המקרה:

אזרח סודן שמתגורר בישראל אשר הועסק כמנקה רחובות במשך 14 חודשים, הגיש תביעה כנגד מעסיקו.

### טענת העובד:

קיבל תלושי שכר פיקטיביים, וכן שכרו השעתי היה צריך לעמוד על סך של 30 ₪ נטו. בנוסף לכך טען, שלא קיבל טופס הודעה כדין עם כלל תנאי העסקתו. כמו כן, טען כי התשלום עבור הזכויות הסוציאליות לא שולמו כפי שצריך.

### טענת המעסיק:

הובטח לעובד תשלום שכר שעתי בהתאם לשכר המינימום הענפי. בנוסף טען, כי נתן הודעה לעובד

## מתן הודעה לעובד כדין

### בית הדין האזורי:

העובד אכן קיבל מדי חודש תלושי שכר עם פירוט של כלל הזכויות שלו ואף לא היה צורך בתרגום התלוש לשפה הערבית מכיוון שזו שפה רשמית במדינתנו. יתר על כן, התחשיב של התובע אינו מצדיק את הטענה שלו ואף מדובר בחודשים מסוימים ולא בכל תוקפת העסקתו.

על כן, דחה את מרבית טענותיו של העובד. ( טרם פורסמה הלכת קפלן )

### פרסום הלכת "קפלן את לוי" 6/22:

בית הדין הארצי פרסם הלכה אשר מבהירה את כלל הכללים המשפטיים שבאמצעותה ניתן להכריע בהליכים בעניין חוק הודעה לעובד. על פי הלכה זו, נקבע כי עדות העובד בדבר אי מתן הודעת מעסיק על תנאי העסקתו, די בכך כדי להעביר לכתפי המעסיק את נטל הבאת הראיה.

וזה יתבצע באמצעות הגשת טופס הודעה על תנאי העסקה לעובד באמצעות "עד מגשר". כלומר, האדם שעורך את המסמך או מי שעד לעריכת המסמך הוא זה שצריך להגיש את הטופס לבית הדין. כמו כן, אין חובה על העובד לחתום על הטופס אך במידה ויש חתימה חובת ההוכחה לאמיתות החתימה מועברת למעסיק. בנוסף לכך, טופס ההודעה צריך להיות בשפה המובנת לעובד.

## מתן הודעה לעובד כדין

### בית הדין הארצי

**קיבל** את הערעור של העובד אשר הגיש על פסק הדין של בית הדין האזורי בעקבות פרסום הלכת קפלן את לוי. וקביעתו כי למעסיק לא היו תשובות מספקות. כמו כן, בית הדין לא הבין מדוע בחלק מתלושי השכר הופיעה בניכויים הלוואה ולידה ערכים שליליים.

### פסיקת בית הדין הארצי:

"אין חולק שהראיות שהוצגו על ידי שני הצדדים בהליך זה הן דלות" ציין בית הדין. לא היו לחברה מספיק ראיות ולכן לא הצליחה להוכיח את טענותיה בנוגע לשכר העובד.

בנוסף לכך, פסק בית הדין כי התלושים אכן פיקטיביים ואף ציין כי השפה הערבית היא אינה השפה הרשמית במדינה אלא אחת מהשפות המוגשות במדינה ולכן המעסיק היה צריך להוציא תלוש בשפת העובד.

### פיצוי לעובד:

החברה תשלם את הזכויות הסוציאליות לעובד בהתאם לשכר היסוד שנקבע. גובה הפיצוי אשר קיבל העובד בסך 500 ₪ בפסק דין הקודם לא השתנה מכיוון שבית הדין טען שהעובד לא ערער על כך ולכן יישאר כפי שהיה.

# הפרת הוראת חוק שיווין הזדמנויות בעבודה בגין אפליה מחמת גיל

סע"ש (חיפה) 71643-12-20 - ג'ורג' בירו נ' מ.ס.ד. חיפה חברה למסחר בע"מ

## עובדות המקרה:

עובד בן 72 הגיע לראיון עבודה בחברה העוסקת בהבאת עובדים לבתי חולים לפעילויות סיעוד. הריאיון בוצע בהשתתפות בנו של העובד מאחר ושליטתו בשפה הייתה חלקית. לאחר הריאיון קיבל העובד תשובה חיובית על קבלתו לעבודה וכן עבר סדרת חיסונים המתאימים לאופי עבודתו וחשיפתו לאוכלוסייה בבית החולים. אולם, העובד לא שובץ לאף משמרת.

## טענות העובד:

במעמד הריאיון לא נאמר לו כי העבודה מותנית בקבלת משמרות מבית החולים ובעקבות זאת נאלץ להמתין מספר חודשים ללא עבודה. בנוסף, המעסיקה הסתירה ממנו פרטים רבים בנוגע לאופי העבודה ולא הובהר לו שיש צורך בעבודה פיזית, בשליטה בשפה העברית וכן הורדת תוכנות בטלפון לצרכי העבודה.

בעת שיחות של העובד עם נציגי המעסיקה נאמרו נגדו אמירות פוגעניות ביחס לגילו וכושרו הגופני.

# הפרת הוראת חוק שיווין הזדמנויות בעבודה בגין אפליה מחמת גיל

## טענות המעסיקה:

יצרה קשר עם העובד והוסכם כי תפעל לשיבוצו בעבודה. לצורך כך יצרה קשר עם הבן וציינה כי עליו לשלוח את הפרטים באמצעות הווטסאפ. הבן השיב כי אביו אינו קורא או כותב את השפה העברית, המעסיקה ציינה כי לא ניתן לשלוח אותו לעבודה. הבן מסר למעסיקה כי אביו מוכן לעבוד גם בניקיון וכי הוא נמצא בכושר פיזי טוב, השיבה המעסיקה שזה לא ניתן בגלל שהוא מבוגר. כמו כן, זו הפעם הראשונה שטענה המעסיקה כי השיבוץ במשמרת כמלווה חולים מחייב שליטה בתוכנת הווטסאפ, וכי התפקיד אף מחייב שליטה בשפה העברית, כדי לתקשר עם הצוות הרפואי ועם יתר הסביבה. עוד טענה, כי העובד לא הופלה מטעמי גיל, והיא מעסיקה עובדים רבים שעברו את גיל הפרישה. בנוסף על כך, טענה כי דרישת השליטה בשפה העברית, הרי שמדובר בשפה הרשמית של המדינה. אם העובד ביקש לעבוד בשוק העבודה הישראלי היה עליו ללמוד את השפה, באופן שיאפשר לו ללמוד לקיים תקשורת, גם אם מוגבלת.

## האם טענות העובד מוצדקות?

ראשית המעסיקה נהגה כלפיו בחוסר תום לב בעת תהליך הקבלה לעבודה, לא הסבירה ולא פירטה כראוי את הנדרש למועמד לעבודה, וכן כי היא אינה מתחייבת לשבצו בעבודה וכי שעות העבודה שיינתנו לו הן בהתאם לצורך. שנית המעסיק אף הפלתה את העובד מטעמי הגיל, ובשיחות עם נציגי המעסיקה הועלו כנגדו אמירות מפלות ופוגעניות ביחס לגילו, וגם בהקשר לכושרו הגופני. (הקשור לגיל)

# הפרת הוראת חוק שיווין הזדמנויות בעבודה בגין אפליה מחמת גיל

## קביעת בית הדין:

בעת קבלת העובד לעבודה המעסיקה לא הביאה לידיעת העובד את כלל תנאי העסקתו ולא הציגה בפניו את האפשרויות העומדות בפניו טרם קבלתו. האופן הלקוי בו נהגה המעסיקה הינו חמור מאוד וחתימת חוזה העבודה היה חלקי ופרטים רבים כמו היקף העבודה, שליטה בשפה העברית והתקנת התוכנות בטלפון לא הובהרו בפניו ואם היה מעודכן בדברים אלו מבעוד מועד היה יכול לכלכל את עצמו בהתאם. בית הדין מדגיש כי לכל עובד קיים הזכות לחיות ולהתפרנס בכבוד בלי קשר לגזע, מין, דת וגיל. וכן, ישנה הפליה ברורה כלפי העובד והדבר בא לידי ביטוי בתנאי קבלה נוקשים ובהגבלת אפשרויות קידום, על המעסיקה קיימת החובה להוכיח אחרת.

## פסיקת בית הדין ופיצוי כספי :

התביעה התקבלה חלקית, על המעסיקה לשלם פיצוי של 20,000 ₪ בגין הפרת חובת תום לב, בעת קבלתו בעבודה ובגין אפליה ברורה וגלויה מחמת גילו.

ובנוסף, זכאי העובד לפיצוי **לא ממוני** מכוח הפרת הוראת חוק שוויון זכויות בעבודה- נזק גופני בלתי מוחשי, שאינו מתלווה לנזק פיסי ואינו מתבטא בחיסרון כס, לדוגמה: כאב וסבל, אובדן הנאות חיים, פגיעה בשם הטוב וצער. נזק בלתי ממוני אינו בר פיצוי.



# תנאי העסקה לקויים

סע"ש 62802-03-19 חודדה ואח' נ' מדינת ישראל

## עובדות המקרה:

מדובר ב- 45 עובדים אשר הועסקו ברשות האוכלוסין וההגירה כפקחי הגירה במבנה העשוי פח באזור התעשייה והתנאים הפיזיים והתברואתיים בו היו בלתי נסבלים ולא ראויים לעבודה בשום צורה תבעו פיצוי כספי בסך 10,000 ₪ בשל תנאי העסקה שאינם הולמים ואינם מכבדים את הנמצאים בו.

## טענות העובדים:

התנאים הפיזיים והתברואתיים במתקן היו בלתי סבירים, כדלקמן: הימצאותם של חולדות ועכברים, עובש בקירות, תקרה אקוסטית שמתפרקת על ראשם ומים שאינם ראויים לשתייה. הטענות הוכחו על ידי תמונות וסרטונים וכן דוחות של גורמי בריאות אשר ביקרו במבנה והבהירו כי המצב במבנה הוא חמור ביותר.

## טענות המעסיק:

במבנה הושקעו כספים רבים לטובת העובדים וכלל הליקויים שעלו טופלו באותו הרגע שנאמרו. לרווחת העובדים הותקן מתקן מי שתייה, הוחלפו מזגנים וכן שופצו התקרות, הנזילות גם כן טופלו ונעשה מאמץ רב לתת מענה פעם בשבוע לקריאות בגין התקלות השונות. העובדים הם אלה שהחליטו להמשיך לעבוד באותו המבנה בגלל הקרבה שלו למגרש החנייה. הוסיף המעסיק, כי אין מקום לפסוק פיצויים לעובדים מאחר ולא הוכח נזק ישיר כלפי אחד העובדים וכן את כלל כספי הציבור שישמשו לפיצוי יש להפנות לשיפור ותיקון המבנה ככל הניתן.

# תנאי העסקה לקויים

## קביעת בית הדין:

טענות המעסיק על תיקון הליקויים לא מצדיק את דחיית בקשת העובדים לפיצויים ובעיקר שאלו תקלות חוזרות ונשנות. כל מעסיק מחויב לעמוד בתנאים מסוימים שיהיו נאותים מספיק על מנת להעניק לעובד מקום עבודה בטוח והולם להימצא בו במהלך שעות עבודתו.

## פסיקת בית הדין:

בית הדין דחה את דרישת המעסיק כי יש להפנות את כספי הציבור לטובת פיצוי המבנה, בטענה שכספי הפיצויים להם העובדים זכאים לא צריכים לבוא על חשבון הכספים שעל המדינה להשקיע במבנה על מנת ליצור מקום בטוח שיכבד את האדם הנמצא בו ועובד בו.

## פיצוי כספי:

התביעה התקבלה חלקית, בית הדין פסק פיצוי בסך 3,000 ₪ לכל עובד בגין העסקתם בתנאים שאינם הולמים ואינם ראויים.

בית הדין הדגיש כי המבנה שבו שהו העובדים פגע בכבודם והמעסיק לא עמד בחובה החוקתית המוטלת על כל מעסיק שהוא כבוד האדם וחירותו על פיה יש לשמור על העובד על כבודו על צרכיו ולספק לו סביבת עבודה בטוחה והולמת.

# פיטורי עובדת חדשה תוך זמן קצר

ד"מ 31347-06-20 מאיר נ' קיור יופי ואופנה בע"מ

## עובדות המקרה :

העובדת הועסקה בחברה כמנהלת וקוסמטיקאית במשך 13 ימים עד שפוטרה, יש לציין כי העובדת עזבה מקום עבודה אחר כדי להתקבל לחברה.

בתקופה הקצרה שבה העובדת עבדה בחברה התגלעו מחלוקות בינה לבין העובדות שהגיעו עד כדי הרמת קול ואף הרמת יד.

## טענת העובדת :

1. עזבה את מקום העבודה הקודם על מנת לעבוד אצל המעסיק ולבסוף פוטרה, ועל כן דורשת פיצויי הסתמכות, בשל התחייבות לזמן העסקה מינימלי להכשרתה.
2. טענה להתעמרות בעבודה מצד המנהלת המקבילה לה ושאר העובדות.
3. הליך פיטוריה לא נעשה כדין ולא נמסרה לה הודעה מוקדמת וכן לא הגיעה אליה הודעת פיטורים בכתב.
4. הגיעה לעבודה עם קרן פנסיה פעילה.

# פיטורי עובדת חדשה תוך זמן קצר

## טענת המעסיק

מיד עם תחילת עבודתה אינה התאימה לתפקיד, העובדת יצרה מהומות, ויכוחים וסיטואציות שהגיעו לכדי אלימות עם העובדת הוותיקה.

העובדת גרמה בהתנהלותה נזקים ולכן בעקבות כך המעסיקה הפסידה לקוחות רבים שהפסיקו להגיע לקבל טיפול רפואי. וכן אינה זכאית לתשלום קרן פנסיה לאחר 13 ימי עבודה.

## הבהרת בית הדין

האופן בו בוצע סיום העסקה לעובדת אינו עומד בתנאים הנדרשים. בנוסף לכך ציין, כי אכן נערכה שיחה לעובדת מס' ימים לפני הפיטורין ובה הובהר לעובדת שעליה לשפר את דרכיה. אך מאחר והנטל להראות כי העובדת זומנה לשיחה מקדימה ביחס לסיום העסקה נמצא כי המעסיקה לא הרימה את הנטל שהוטל עליה להראות.

יתר על כן, כאשר שוקלים לפטר עובד יש לזמנו לשימוע ולפרט את הנסיבות לסיום העסקה. ובשימוע לשמוע טענותיו ולבסוף לשקול אותם בכובד ראש טרם קבלת החלטה.

**במקרה דנן**, העובדת זומנה לשיחה בשעת ערב מאוחרת בעוד השיחה התקיימה למחרת בבוקר, וכן לא הוסבר מראש מהי מהות השיחה, יתרה על כן, השיחה נערכה במכון ובסוף השיחה הגיעו יתר העובדות וטענו שבמידה והעובדת ממשיכה לעבוד הן יתפטרו, מדובר בסיטואציה מביכה ועל המעסיק היה לערוך את השיחה בפרטיות.

ההחלטה לפיטורי העובדת התקבלה בטרם נשמעו טענותיה.

# פיטורי עובדת חדשה תוך זמן קצר

## פסק הדין

התביעה התקבלה חלקית.

בית הדין ציין כי לאור הטענות האלו עלתה תמונה עגומה למקום העבודה בו העובדים מגיעים למצב של הרמת יד לכן החליט להחזיר את השקט למקום למצב שהעובדים יוכלו לעבוד וכן העסקים לא יפגעו

## פיצויי כספי

סך של 4,000 ₪ על אופן ביצוע סיום העסקה.

מעבר לכך לא הייתה זכאית לפיצוי נוסף כי עבדה רק 13 ימים ואין לה זכאות לקרן פנסיה והודעה מוקדמת ועל כן גם לא מגיע לעובדת פיצוי הסתמכות מכיוון שכל אדם שמתחיל עבודה חדשה לוקח סיכון לטוב ולרע ואין חובה על המעסיק להעסיק לפרק זמן מינימאלי לכן הפיצוי מגיע על אופן בו נעשו הפיטורים ולא על פיטורים עצמם.

# היעדרות מעבודה בתואנה של מחלה

סע"ש 38963-06-20 אדלר נ' שיח סוד מרכז חינוכי שיקומי לבעלי צרכים מיוחדים

## עובדות המקרה:

העובד הועסק כרכז תקשורת ומחשוב, באגף תפעול, בעמותה המפעילה מוסדות שיקומיים במגזר החרדי הכוללים מעונות יום, גנים וכו', כוונת העמותה להיעזר ביועץ חיצוני בתחום עליו אחראי העובד, כוונה זו עוררה אצלו תרעומת. העובד הבהיר למעסיק כי אם תכנית זו תצא לפועל הוא לא ימשיך לעבוד בארגון- והחליט להתפטר. העובד החליט להגיש תביעה להפרשי שכר ופיצויי הלנת שכר, פיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר, אי מסירת הודעה בכתב על תנאי עבודה, פדיון חופשה, דמי נסיעות, דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים ופיצוי בגין עוגמת נפש והעסקה פוגענית.

# היעדרות מעבודה בתואנה של מחלה

סעיף 26א(ב) לחוק הגנת השכר, מעניק לבית הדין לעבודה סמכות לפסוק לעובד 'פיצויים לדוגמה', כלומר פיצויים ללא הוכחת נזק, במקרים המוגדרים בהוראות החוק

## חוק הגנת השכר

### סעיף 24

- א. מעסיק חייב לנהל פנקס שכר ולמסור לכל עובד, בכתב, תלוש שכר (...)
- ב. פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים בתוספת.
- ג. הרישום בפנקס השכר וגסירת תלוש השכר לעובד ייעשו לא יאוחר מהיום הקובע.

### סעיף 26א(ב)(1)

מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, בידועין, תלוש שכר עד המועד האמור בסעיף 24(ג), בניגוד להוראות סעיף 24(א), או כי המעסיק מסר לעובדו, בידועין, תלוש שכר שלא נכללים בו פרטי השכר ששולם לעובד, כולם או חלקם, בניגוד להוראות סעיף 24(ב), רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה), בשל כל תלוש שכר שלגביו פעל המעסיק כאמור.

# היעדרות מעבודה בתואנה של מחלה

## טענת העובד

לא נמסרה הודעה בכתב על תנאי העסקה לפי דרישות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה 2002), יתר על כן- ההתקשרות עם יועץ חיצוני מהווה שינוי בתנאי עבודה, לטענתו הודיעו לו על הדחתו מתפקיד כעובד בכיר ביותר ועל הכפפתו ליועץ, רואה בכך פגיעה קשה במעמדו. בנוסף טען, כי העמותה מסרה לו מעת לעת "הודעה על סידור עבודה" שלא כללה "פרטים יסודיים הקבועים בחוק".

## טענת המעסיק:

נמסר לעובד לאורך העסקתו, במספר הזדמנויות, הודעה לעובד על תנאי העסקה כדין, אף עדכנה והרחיבה את נוסחן של ההודעות לעובד על תנאי העסקה ומסרה לעובדיה, הודעה נוספת על תנאי העסקה, במסגרתה פורטו ביתר פירוט תנאי ההעסקה. בנוסף, לאחר שהשכיר את שירותיו של יועץ חיצוני, למחרת הודיע העובד שהוא חולה והציג אישור מחלה מרופא ילדים בקופת החולים. בהמשך שלח העובד אישור מחלה נוסף מאותו רופא לתקופת מחלה של 20 יום שסיומה התמזג באורח פלא עם סיום תקופת ההודעה המוקדמת.



# היעדרות מעבודה בתואנה של מחלה

## תביעת המעסיק:

לחייב את העובד בכך שהצטרפו לשכור שירותי חברה שתסייע לפרוץ סיסמאות, פיצוי בגין נזקים נוספים, פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת להתפטרות, והחזר דמי מחלה.

## סקירת בית הדין:

- נמסרו לעובד מעת לעת "הודעות בדבר סידור עבודה" הודעות אלה לא כללו פירוט של שכר העובד, כנדרש בחוק.
- העמותה לא הרימה את הנטל להוכיח כי במועד תחילת עבודתו, היא מסרה לו הסכם עבודה או הודעה בכתב על תנאי עבודה לפי החוק
- העובד נהג בחוסר תום לב בכך שנעדר מעבודתו בתואנה של מחלה - המשמעות של תום לב, היא שכל צד בטרם כריתת החוזה ינהג בדרך מקובלת ולא יסתיר מידע כלשהו שיכול היה לשנות את ההחלטה של הצד השני לחתום על החוזה או במידה ויש בחוזה תנאי שהוא יודע שאין באפשרותו לעמוד בו יתכבד ויודיע זאת מבעוד מועד ובטרם החתימה או ההגעה להסכמה מחייבת.

## היעדרות מעבודה בתואנה של מחלה

### הבהרת בית הדין:

בדבר תום הלב של עובד בהצגת תעודות מחלה, בית הדין סבור שגם שעל פי תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), לא נתונה למעסיק שהתעורר אצלו ספק לגבי תוכן של תעודת מחלה להעמיד את העובד לבדיקה רפואית אם תעודת המחלה הינה מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה, אין פירוש הדבר שלבית הדין לא נתונה סמכות לקבוע, ודאי לגבי עניינים שאינם תשלום דמי מחלה, שתעודות המחלה אינן מהימנות. אין בחוק דמי מחלה או בתקנות על פיו כל הוראה שמגבילה את סמכותו של בית הדין לבחון את תום הלב של עובד ביחסי עבודה, לרבות בקשר להמצאת תעודות מחלה, ודאי שלא למטרת בחינת זכאות לדמי מחלה.

ידיו של המעסיק כבולות והוא מחויב לשלם לעובד דמי מחלה גם אם נודע לו שהעובד היה כשיר לעבוד במשך ימי היעדרותו.

"אין בחוק דמי מחלה או בתקנות על פיו כל הוראה שמגבילה את סמכותו של בית הדין לבחון את תום הלב של העובד ביחסי עבודה, לרבות בקשר להמצאת תעודות מחלה, ודאי שלא למטרת בחינת זכאות לדמי מחלה".

# היעדרות מעבודה בתואנה של מחלה

## פסיקת בית הדין:

### התביעה מתקבלת חלקית.

העמותה תשלם לעובד את הסכומים הבאים:

- א. פיצוי בשל אי מסירה הודעה בכתב על שינוי בתנאי עבודה בסך 5,000 ₪
- ב. פיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר בסך 13,000 ₪
- ג. פדיון חופשה בסך 6,044.25 ₪
- ד. דמי הבראה בסך 972 ₪

### התביעה שכנגד מתקבלת חלקית.

העובד ישלם לעמותה את הסכומים הבאים:

- א. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת להתפטרות בסך 20,000 ₪
  - ב. פיצוי בסך 34,384 ₪
  - ג. פיצוי נוסף בסך 10,000 ₪
- העובד ישלם לעמותה הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך 12,000 ₪

# פיטורי עובד בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

סע"ש 16148-09-22 - פלוני נגד חברת החשמל לישראל בע"מ

## עובדות המקרה :

העובד הועסק כעובד שטח בחברת חשמל במשך 12 שנה, במהלך עבודתו בחברה נפצע בתאונת דרכים ונעדר מהחברה למשך כחצי שנה. כתוצאה מהפגיעה הפך לאדם עם מוגבלות ולכן הוחלף מעובד שטח לעובד משרד למשך 4-6 שעות ביום בהמלצת רופא. מעת לעת הועבר העובד מתפקיד לתפקיד, כשבמהלך תקופה נאלץ להיעדר פעמים רבות בעקבות מצבו הרפואי. לאחר כ-6 שנים זומן לשימוע בה ניתנה לו הזדמנות נוספת ולאחר כמה חודשים זומן העובד לשימוע נוסף בה הוחלט על פיטוריו .

## טענת העובד:

לאור תאונת הדרכים שעבר העובד התקיימה וועדה מקצועית בהתאם לניסיונו המקצועי והשכלתו ובהתאם לגילו נקבע כי כשיר לעבודה של 2/3 משרה לכן עתר בבקשה לקבל צו המורה למעסיק להשיבו לעבודה בהתאם לוועדה . בנוסף טען, כי הזמן לשימוע 5 ימים מראש, זהו זמן שאינו סביר שכן הם כוללים סופ"ש, מדובר על שני ימי עבודה בלבד שניתנו לעובד להתארגן לשימוע. גם לאדם שאינו עם מוגבלות לא מדובר בזמן סביר להיערך לשימוע. השימוע נעשה לא כדין וכן היה התעמרות מצד המעסיקה.

# פיטורי עובד בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

**נשאלות שאלות רבות ע"י בית הדין:**

אם המעסיק שקל את מוגבלותו של העובד?

האם ביצע התאמות שיאפשרו את המשך העסקתו?

האם בחן עבורו תפקיד חילופי?

האם שקל המשך העסקתו כדי להבטיח ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות ברקה העובדים?

**שיקולי בית הדין בפסיקה:**

1. למאפייני המעסיק יש השלכות על שאלת אכיפת היחסים בין העובד למעסיק, שכן מדובר בסעד שמקובל יותר במגזר הציבורי, ועל גוף דו מהותי דוגמת חברת החשמל חלה חובת תום לב מוגברת.
2. מספר העובדים המועסקים בחברה, שכן במקום עבודה קטן ואינטימי אכיפת מערכת יחסים עם עובד שפוטר או התפטר עלולה ליצור מצב בעייתי.
3. ככל שמדובר בעובד בכיר יותר, כך יטה בית המשפט להעדיף סעד שאינו אכיפת יחסי עבודה מאחר שעובד בתפקיד בכיר הוא בעל השפעה משמעותית יותר על המעסיק, ועל כן רמת האמון וההשקעה בו לצד רמת ההשפעה שלו על הארגון משמעותיים יותר.
4. חלופה הזמן גם הוא שיקול שנבחן לא פעם בשאלת מתן סעד האכיפה ביחסי עובד ומעסיק, שכן ככל שחלף פחות זמן מסיום יחסי העבודה למתן ההכרעה השיפוטית, סיכויי העובד לקבל סעד אכיפה גדלים.

# פיטורי עובד בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

## עובדות בית הדין

1. העובד לא הועסק כבעל תפקיד בכיר בכלל, אלא היה עובד זוטרי. טענה זו מחזקת כי יש להחזירו לעבודתו, שכן, הוא אינו בעל השפעה ניהולית או בעל יחסי אימון מיוחדים למנהליו, השפעתו של העובד שולית.
  2. הבקשה לקבלת צו מבית הדין הוגשה כ-3 חודשים לאחר הפיטורים, מדובר בפרק זמן קצר וסביר בו העובד היה יכול לקבל ייעוץ משפטי, והבהיר שגם בהקשר זה יש להביא בחשבון שמדובר באדם עם מוגבלות.
  3. על המעסיקה מוטל נטל ההוכחה להראות שביצעה את הנדרש להעסקת עובד עם מוגבלות בעוד במקרה הנ"ל המעסיקה לא הביאה ראיות מאנשי מקצוע על שילוב או התרשמות מעבודתו לכן עובדה זו נזקפת לזכותה.
- כמו כן, היה אמור להיות אזכור לכך שהעובד הינו עם מוגבלות ומטופל ע"י עו"ס כך שהממונים עליו ידעו שיש לתת פה יחס כנדרש בחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות.
- נמצא כי המעסיקה כלל לא בדקה או סיפקה הדרכות בתחנות אליהן העובר העובד בעקבות מוגבלותו. בעקבות כך נמצא כי הדברים נעשו ברשלנות והדגש נמצא על כך שהחברה היא גוף דו מהותי שמטרתו לתת שירות לציבור ולכן חובת תום הלב המוטלת עליה היא מוגברת .

# פיטורי עובד בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

## החלטת בית הדין

הוכח כי קיימים פגמים מהותיים בהזמנה לשימוע, וכן לאופן היעדר יישום חוק שוויון אנשים עם מוגבלות כלפי העובד כאדם עם מוגבלות.

בנוסף, ציין כי יש לתת צו למעסיקה להשיב את העובד לעבודתו או לחילופין למצוא לעובד עבודה אחרת המתאימה לו בהתאם למצבו הרפואי, המאפשרת התאמה למגבלותיו ולכישוריו, וכן להכשירו כראוי לצורך ביצוע תפקידו.

כמו כן, הפגמים האלה הופכים את החלטת הפיטורים לבטלה מעיקרה. וזו הסיבה שיש להשיבו לעבודה.

הוכח כי המקרה החריג מאפשר ומחייב אכיפת יחסי עובדה לכל עובד בכלל ולאדם עם מוגבלות בפרט.

## פסק דין

התשובה לשאלת דבר אכיפת יחסי עבודה חיובית, ולכן יש לתת צו המורה למעסיק לשלם לעובד שכר עבודה מיום הפסקת עבודתו ועד לשיבוצו לעבודה מחדש.

העובד נמצא כשיר לעבודה משרדית בהיקף של 4 שעות עבודה ביום. לכן על המעסיק למצוא לעבוד, כאדם עם מוגבלות, עבודה מתאימה ולאפשר התאמה למוגבלותו. ולהכשירו כראוי לצורך ביצוע תפקידו, הכל לפי הוראת חוק שוויון אנשים עם מוגבלות.

# גמול שעות נוספות עבור מענה בוטסאפ מחוץ לשעות העבודה

סע"ש 29078-02-21 - אביגיל סבן נ' א.ס.א.מ.די גרופ בע"מ

## עובדות המקרה:

העובדת הועסקה כסמנכ"לית שיווק ומכירות במשך כ-3 שנים, בין היתר הייתה זמינה ונגישה מדי יום מחוץ לשעות העבודה וגם במהלך סופי שבוע וכך עבדה כשעה נוספת בממוצע מדי יום. עבדה שעות הנוספות

## טענת העובדת:

הייתה זמינה מדי יום מחוץ לשעות העבודה וגם במהלך סופי שבוע וכך עבדה כשעה נוספת בממוצע מדי יום. ולכן היא זכאית לגמול עבודה עבור כל שעות העבודה הנוספות.

## טענת המעסיק:

העובדת לא נדרשה לעבוד שעות נוספות, ואף לא השלימה את מלוא שעות העבודה המוגדרות אליהן התחייבה, ולעתים קרובות, הגיעה העובדת לעבודה באיחור או סיימה את יום העבודה מוקדם מהנדרש ללא השלמת השעות החסרות. מן האמור לעיל, לא ניתן לשלם שעות נוספות מכיוון שהעובדת כלל לא עבדה את מלוא השעות שהייתה אמורה לעבוד.



# גמול שעות נוספות עבור מענה בווטסאפ מחוץ לשעות העבודה

## הבהרת בית הדין:

בית הדין לא מיהר להתרשם מאחר שהן נשלחו באופן רנדומלי, ולכן על העובדת להוכיח כי היא הועסקה בענייני עבודה מחוץ לשעות המוגדרות באופן קבוע ורציף במהלכו לא הייתה פנויה לעניינה.

## פסיקת בית הדין:

לצורך הכרעה בנושא יש לבחון את ההסכם בין הצדדים בכל הנוגע לשימוש בטלפון הנייד לצרכי העבודה מחוץ לשעות העבודה, האם המעסיק מודע לשימוש זה, מידת נחיצותו של שימוש זה לביצוע התפקיד, האם השימוש האמור מהווה חלק מהותי מהגדרת התפקיד של העובדת, והאם היקף השימוש בפלאפון עולה כדי עמידה לרשות העבודה כמשמעה לחוק שעות עבודה ומנוחה, או שמדובר בדבר זניח.

**במקרה דנן**, נפסק שחלופת הודעות הווטסאפ שהציגה העובדת היא בבחינת חומר גלם שאינו מוכיח מספיק את טענתה, אלא מחייב את התייחסותה הפרטנית למועדים ולשעות בהם עבדה,

מאחר שלא עשתה זאת דחה בית הדין לעבודה את תביעתה לתגמול שעות נוספות.



**יום עיון**  
**חשב שכר בכיר**  
**ביטוח לאומי**  
**עו"ד בשמת משיח**  
**2024**

Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



## לחץ במקום העבודה – האם תאונת עבודה?

ב"ל 66756-05-19 פלונית נ' המוסד לביטוח לאומי

**רקע:**

עובדת אשר לקתה באירוע מוחי, הציגה לבית הדין חוות דעת מומחה בה נקבע כי קיימת סמיכות זמנים מובהקת בין עבודתה לבין האירוע המוחי בו לקתה, ולכן קיים קשר סיבתי בין האירוע לעבודתה של העובדת.

בנוסף נטען, כי האירוע המוחי לא היה מופיע, לפחות לא במועד שהתרחש, לולא מצבי דחק במקום העבודה אשר התרחשו בסמיכות לכך.

חוות דעת המומחה שהוגשה לבית הדין קובעת קשר סיבתי מובהק לפיו יש להכיר באירוע המוחי של העובדת כפגיעה בעבודה

## לחץ במקום העבודה – האם תאונת עבודה?

### **טענת ביטוח הלאומי:**

יש לדחות את התביעה וכי קביעת המומחה אינה מרימה את נטל ההוכחה בתיק באופן ברור וחד משמעי, אלא מדובר בהשערה בלבד ולא בקשר סיבתי מובהק. זאת אף בשים לב לעובדה כי לתובעת לא נגרם נזק נוירולוגי קבוע. וזאת כי מומחה שנתן את חוות הדעת מונה ע"י בית הדין עצמו.

הלכה פסוקה היא כי בית הדין נוהג לייחס משקל רב לחוות הדעת של המומחה מטעמו שכן מידת האובייקטיביות שלו גדולה יותר מאשר מצב בו מומחה מעיד מטעם בעל דין מסוים.

## לחץ במקום העבודה – האם תאונת עבודה?

### מהי תאונת עבודה?

תאונת עבודה לפי החוק: עקרונית, תאונת עבודה מוגדרת כאירוע בו נפגע עובד תוך כדי ועקב עבודתו אצל מעסיקו.

### פסיקת בית דין:

במקרה דנן, שוכנע כי יש לקבל את חוות הדעת, לפיה יש קשר סיבתי בין הלחץ שהעובדת היתה שרויה בו במקום העבודה לבין הופעת האירוע המוחי בו לקתה, זאת אף לאור העובדה כי אין מחלוקת לעניין נחיצות טיפול רפואי לעובדת בנסיבות העניין.

### העובדת הוכרה כנפגעת עבודה בשל לחץ במקום העבודה.

בנוסף לכך, חייב בית הדין את המוסד לביטוח לאומי בתשלום הוצאות ושכ"ט עו"ד לעובדת בסך 4,000 ₪.

# תשלום דמי אבטלה למובטל השוהה בחו"ל

(ב"ל (באר-שבע) 11412-09-21) - ויאורל איצקוש נ' המוסד לביטוח לאומי

## **עובדות המקרה:**

המבוטח עבד כמנהל עבודה בתחום הבניין כאשר בשנת 2020 פוטר.  
הוא התייצב בלשכת התעסוקה על מנת לקבל דמי אבטלה. חודשיים לאחר מכן החלה מגפת הקורונה והוא עודכן שאין צורך להתייצב בלשכת התעסוקה. העובד החליט לטוס ושהה בחו"ל 2 תקופות רצופות במשך 272 ימים.  
כתוצאה מכך, ביטוח לאומי שלל את זכאותו לדמי האבטלה.  
העובד החליט לתבוע את ביטוח לאומי על כך.

## תשלום דמי אבטלה למובטל השוהה בחו"ל

### **טענת העובד:**

היה בקשר רציף עם לשכת התעסוקה ובמידה והייתה נמצאת עבורו משרה מתאימה, הוא היה חוזר חזרה לישראל.

כמו כן, טען כי לא התבקש לדווח לשירות התעסוקה שטס לחו"ל, ומכאן העובדה ששהה זמן מה בחו"ל לא צריכה לשלול את זכאותו לדמי אבטלה.

### **טענת ביטוח לאומי:**

המבוטח שהה בחו"ל ולכן לא היה פנוי לעבודה. כמו כן, ביטוח לאומי טען כי יש לדחות את התביעה מכיוון שהמבוטח ציין במספר גרסאות שונות את הסיבות שטס לחו"ל. בנוסף לכך, התאפשר בתקופת הקורונה שירות מקוון לכל הרשומים לשירות התעסוקה. דבר נוסף, מי ששהה בחו"ל וחזר לארץ כאשר נפתחו השמיים היה זכאי לדמי אבטלה (בניגוד לעובד שלא חזר).

# תשלום דמי אבטלה למובטל השוהה בחו"ל

## החלטת בית הדין:

- העובד אינו עונה להגדרת "מובטל" – מעודכן במערכת שהוא פנוי לעבודה אך בפועל שוה בחו"ל.
- שלילת דמי האבטלה למי ששוהה בחו"ל שלושה חודשים.
- על המבוטח להודיע ללשכת התעסוקה במידה וטס לחו"ל ואם שוהה תקופה ארוכה. וכן אם זמין לעבודה למרות העובדה שטס לחו"ל.

## פסיקת בית הדין האזורי

דחה את תביעתו של העובד לתשלום דמי אבטלה בעקבות שהייתו הממושכת בחו"ל בזמן שקיבל דמי אבטלה מפני שלא היה אכן פנוי לעבודה ולא הודיע על כך על פי החוק.





יום עיון  
חשב שכר בכיר  
מס הכנסה  
עו"ד בשמת משיח  
2024

Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



## פרישה ומענק פרישה

פרישה היא ניתוק מוחלט וסופי של יחסי עובד-מעסיק בשל אחת מהסיבות הבאות:

פיטורים על ידי מעסיק

התפטרות על ידי העובד

פרישה לגמלאות בגיל פרישה (גבר-67 ואשה 62-67)

פרישה עקב פטירה

חוק פיצויי פיטורים קובע את הזכאות לפיצויי פיטורים (או כפי שמרבית האנשים מכנים "פיצויים") וגובה הפיצוי לו זכאי העובד באירוע פרישה. אולם ייתכן שהעובד זכאי לסכומים נוספים מכוח הסכם העבודה או הסכם קיבוצי.

כל התשלומים להם זכאי העובד בפרישתו מכונים "מענק פרישה".

**כל תשלום הנובע מהפרישה לרבות פדיון ימי מחלה, מענק הסתגלות, מענק שנים עודפות ופיצוי בגין אי הודעה מוקדמת נחשב מענק פרישה. יודגש, כי תשלומים בגין פדיון ימי חופשה ואי תחרות, אינם באים בגדר מענק פרישה.**

**מענק הפרישה ישולם ע"י אחד או יותר מהמשלמים הבאים:**

**המעסיק או משלם אחר מטעמו**

**קופת גמל אישית - מרכיב הפיצויים בקופת גמל**

**קופה מרכזית לפיצויים**

## טופס 161

במועד הפרישה המעסיק ידווח על מענקי הפרישה והזכויות שנצברו לעובד בגין תקופת העבודה אצלו באמצעות טופס 161 - הודעה על פרישה מעבודה.

המעסיק חייב למלא את הטופס בעת פרישתו המוחלטת והסופית של העובד, כאשר לעובד הפורש נצברו סכומים וזכויות בגין תקופת עבודתו אצל המעסיק ממנו פרש וזאת, בין אם הכספים משולמים על ידי המעסיק במישרין ובין אם באמצעות קופות גמל. הטופס בנוי משלושה חלקים עיקריים כמפורט להלן:

### חלק א':

הודעת מעסיק: בחלק זה המעסיק ידווח על כל הפרטים ביחס לפרישת העובד כגון תקופת העבודה, תקופות עבודה לא רציפות, משכורת, מענקי הפרישה שהועמדו לרשות העובד. לאחר שהמעסיק מילא את חלק א' עליו למסור את הטופס לעובד שפרש.

## חלק ב'

**הודעת עובד: בחלק זה נדרש העובד למלא את בקשותיו ביחס למענקי הפרישה שהועמדו לרשותו ובנוסף, נדרשות הצהרות, המשליכות על אירוע הפרישה. לאחר שהעובד מילא את חלק ב' עליו למסור את הטופס למעסיק.**

## חלק ג'

**חישוב המעסיק והנחיות לקופות הגמל: בחלק זה ובכפוף לתנאים המפורטים בו, המעסיק ינחה את קופות הגמל בנוגע לאפיון הכספים וניכוי המס. לאחר שהמעסיק ימלא את חלק ג', עליו למסור את הטופס לפקיד השומה וכן לעובד, לשאיריו, או למי מטעמם. במקרים בהם לא מתקיימים התנאים המפורטים בטופס, על המעסיק להפנות את העובד לפקיד השומה לשם קבלת הנחיות ביחס לסכומים המדווחים בטופס.**

**שימו לב: במקרים בהם ניתנו על ידי המעסיק הנחיות לקופות הגמל, באחריות העובד למסור את הטופס לקופות הגמל.**

## מקרים שבהם עובד אינו נדרש במילוי חלק ב' בטופס 161

העובד לא חייב למלא את חלק ב' וזאת בהתקיימותם של שני תנאים:

א. במקרה בו מענקי הפרישה הופקדו בקופת גמל לקצבה וסך הסכומים שהופקדו אינו עולה על התקרה הנקובה בסעיף 9(א7)(ז1) לפקודה (להלן: "רצף קצבה ברירת מחדל").

בחלק א.12 – סעיף 1, נדרש המעסיק לציין זאת. כאשר המעסיק סימן "אינו עולה", המשמעות שסך הסכומים שהועמדו לרשות העובד בקופת גמל לקצבה אינו עולה על תקרת רצף קצבה ברירת מחדל.

ב. לא עומדים לרשות העובד מענקים ממשלמים שאינם קופת גמל לקצבה.

בחלק א.12 – סעיף 2, נדרש המעסיק לציין זאת. כאשר המעסיק סימן "לא", המשמעות שלא עומדים לרשות העובד ממשלמים שהם לא קופת גמל לקצבה כדוגמת מעסיק או קופה מרכזית

דוגמה להתקיימותם של שני התנאים והמעסיק סימן בחלק א.12: סעיף 1 – "אינו עולה", סעיף – "לא".

במקרה זה, העובד לא חייב למלא את חלק ב' ויראו כאילו העובד הגיש בקשה לרצף קצבה ביחס למענקי הפרישה שהועמדו לרשותו.

1. מתוך סכום המענק הכולל <sup>23</sup> , סך הסכומים העומדים לרשות העובד שהופקדו ע"י המעסיק במרכיב הפיצויים בכל קופות הגמל לקצבה, <input type="checkbox"/> עולה <input checked="" type="checkbox"/> אינו עולה <input type="checkbox"/> עולה
2. תמונה מספר 1 ס בחלק 9.א כוללים מענקים ממשלמים שאינם קופות גמל לקצבה כדוגמת מעסיק וקופה מרכזית לפיצויים. <input type="checkbox"/> כן <input checked="" type="checkbox"/> לא

**במקרה שהעובד לא מילא את חלק ב', יראו כאילו הגיש בקשה לרצף קצבה ביחס לסכומים שהועמדו לרשותו בקופת גמל לקצבה. משמעות בחירה זו היא השארת כספי הפיצויים בקופת הגמל לקצבה וזאת, על מנת לקבל גם מסכומים אלה קצבה גבוהה יותר בהגיע העובד לגיל פרישה.**

• **היה והעובד לא ירצה לקבל קצבה מכספי הפיצויים ניתן לחזור מהבקשה לרצף קצבה בכל עת וזאת בהודעה לפקיד השומה באמצעות טופס 161ג.**

**בעת החזרה מרצף קצבה (משיכת הכספים), נשמרת לעובד הזכאות למימוש הפטור ממס בהתאם לסעיף 9(א7) לפקודה (יוסבר בהמשך).**

**חזרה מרצף קצבה חלה על כל הסכומים בקופות שיועדו לרצף קצבה, ונצברו במהלך תקופת העבודה אצל אותו מעסיק. כלומר, לא ניתן לבצע חזרה מרצף קצבה רק על חלק מהסכום שיועד לרצף.**

## "רצף קצבה"

- רצף קצבה הינו השארת כל\חלק מהכספים בקופת גמל לקצבה (פנסיה), וייעוד שלהם לקצבה שתינתן בעת הפרישה הסופית לגמלאות.
- לא ניתן לבחור ברצף קצבה כאשר סכומי פיצויים משולמים ע"י המעסיק ישירות (בעת; השלמת פיצויים, תשלום ימי מחלה, העברות מקופות מרכזיות וכו), או במקרים של יתרות כספים בקופות הוניות.
- בעת בחירה ברצף קצבה יש למסור הודעה לפקיד השומה
- בקופות הוותיקות קיים רצף אוטומטי, משום שאינן מאפשרות משיכה של חלק מכספי הפיצויים וכו'.
- בעת עזיבת העבודה, ניתן להחליט למשוך את הכספים הפטורים, ואת כספי הפיצויים החייבים במס לייעד לרצף קצבה ולמעשה לדחות את אירוע המס.
- במקר של השלמת פיצויים יש לבקש מהמעביד להפקיד את חלקה בקופה קצבתית, עד גובה ההפרש בין המשכורת אחרונה X וותק לבין ערך היתרות בקופות - ללא חיוב במס, וזאת בכפוף למגבלות מסוימות הנגזרות מתקרת ההפקדה השנתית לפיצויים (41,500 לשנה ב2024) ומשווי שנזקף בעבר.



## רצף קצבה כבירות מחדל

מ-2017 קיים רצף קצבה כבירות מחדל לגבי סכומים שהופקדו בקופות קצבתיות והוא הגבוהה מבין שתי התקרות הבאות:

- ערך הכספים בקופת הגמל לקצבה (פנסיה) קטן מ-405,900 ₪ לעניין סעיף 9(א7)(ז1) לפקודת מס הכנסה  
- "השכר המובטח" (41,500 אלף ש"ח) X שנות הוותק

במקרה שעבר זמן (הסתיימה שנת המס הבאה), תנאי ברירת המחדל מתקיימים ולא הוגש טופס 161 - עמדת רשות המיסים היא שרצף הקצבה בתוקף ולא ניתן לשנותו - דהיינו, כדי למשוך כספים יש לבצע חרטה מרצף קצבה

## מקרים שבהם העובד נדרש במילוי חלק ב' בטופס 161

בהתקיימותם של אחת או יותר מהחלופות שלהלן על העובד לפרט בחלק ב' בטופס את בקשותיו ביחס למענקים שהועמדו לרשותו ובנוסף, נדרשות הצהרות, המשליכות על אירוע פרישתה.

א. כאשר המעסיק סימן בחלק א.12 - סעיף 1 "עולה" כלומר, סך הסכומים שהופקדו בקופות הגמל לקצבה עולה על התקרה ל"רצף קצבה ברירת מחדל".

או

ב. כאשר המעסיק סימן בחלק א.12 - סעיף 2 "כן". כלומר, עומדים לרשות העובד מענקים ממשלמים שאינם קופת גמל לקצבה,

או

ג. כשהעובד מעוניין בבקשה אחרת מרצף קצבה (כדוגמת בקשה למענק פטור, מענק חייב או רצף פיצויים - ראה הרחבה בהמשך).

שימו לב - גם כשסך הסכומים שהופקדו בקופות הגמל לקצבה עולה על התקרה ל"רצף קצבה ברירת מחדל", ניתן עדיין לבקש לייעד את הסכומים כאמור לרצף קצבה - אולם יש לעשות זאת באמצעות מילוי חלק ב'.

**בקשה למענק פרישה פטור ממס**  
**סכום המענק פרישה הפטור ממס בהתאם לסעיף 9(א7)(א) לפקודה יחושב באופן הבא:**  
**מענק פרישה פטור = שנות עבודה בפועל \* הנמוך מבין:**

**משכורת חודשית אחרונה מלאה \* 150%**

**או**

**תקרת הפטור (נכון לשנת 2023) - 13,310 ₪**

**לתשומת לב:**

**בחלק א.13 - המעסיק יציין בעבור העובד נתוני עזר, בין היתר, סכום המענק הפטור המרבי.**

דוגמה א

משכורת 6,000 ₪

שנות עבודה בפועל 10 שנים

מענקי פרישה 110,000 ₪

מהו סכום המענק הפטור ממס בהתאם לסעיף 9(א7)(א) לפקודה ומהו סכום המענק החייב?

מענק פטור  $90,000 = \min\{6,000 * 150\%, 13,310\} * 10$

מענק חייב  $110,000 - 90,000 = 20,000$

דוגמה ב

משכורת 18,000 ₪

שנות עבודה בפועל 10 שנים

מענקי פרישה 200,000 ₪

מהו סכום המענק הפטור ממס בהתאם לסעיף 9(א7)(א) לפקודה ומהו סכום המענק החייב?

מענק פטור  $133,100 = \min\{18,000 * 150\%, 13,310\} * 10$

מענק חייב  $200,000 - 133,100 = 67,900$

## האם כדאי למשוך את המענק פרישה בפטור ממס ?

משיכת מרכיב הפיצויים מקופת הגמל לקצבה תקטין את החיסכון הפנסיוני ואת סכום הקצבה בהגיעך לגיל פרישה בכ- 40%.

בנוסף, משיכת מענקי פרישה בפטור ממס עלולה לפגוע בפטור החודשי על הקצבה ממעסיק או מאת קופת גמל שיוענקו לעובד לאחר פרישתו לגמלאות.

בהגיעך לגיל פרישה קיימת זכאות לפטור ממס על הקצבה מאת המעסיק או מאת קופת גמל (נכון לשנת 2023 הפטור הינו בשיעור 52% מתקרת הקצבה המזכה 9,120 ₪), הבקשה לפטור על הקצבה תוגש לפקיד השומה באמצעות טופס 161 ד וזאת, במועד המאוחר בין קבלת הקצבה או הגעתך לגיל פרישה. לתשומת ליבך, מענקי פרישה שנמשכו בפטור ממס וביחס ל- 32 שנות עבודה שקדמו להגעה לגיל פרישה פוגעים בפטור החודשי על הקצבה.