



**יום עיון**  
**חשב שכר בכיר**  
**ביטוח לאומי**  
**ערן שוקר – יועץ מס**  
**2023**

Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# בחינת קיום יחסי עובד מעסיק לצורך הכרעת תאונת עבודה

## עובדות המקרה:

התובע הועסק בתחום השיפוצים, במהלך תקופת העסקתו בעת ביצוע עבודת התקנות על הגג,

הוא נפל מגובה 4 מטר ובעקבות כך פונה לבית החולים לשם קבלת טיפול רפואי.

בעקבות פגיעה זו הגיש התובע טופס בל 211 לשם תביעת דמי תאונת עבודה.

התובע ומעסיקו ( הנתבע) הציגו עמדות שונות בנוגע לגובה ממנו נפל התובע ובדו"ח נרשם גובה

של כ-3.38 מטר בהתאם לחקירת מז"פ.

לצורך מתן עדות מצד התובע, הוא טען כי הועסק ע"י צד ג לשם ביצוע העבודה ואילו צד ג' טען

כי התקשר עם קבלן שיפוצים על מנת להתקין פרגולה.

התובע הגיש תביעה לביטוח לאומי להכרתו כשכיר מצד ג' לשם קבלת תגמולים בגין תאונת עבודה.

### טענות התובע

התובע טען כי מעסיקו – צד ג' ביקש ממנו לבצע עבודה, בעת ביצוע העבודה נכח צד ג' במקום ואף פיקח על התנהלותו ועבודתו.

לאחר קבלת הוראות מצד ג', התובע עלה לגג ואז לרוע מזלו נפל ונחבל.

התובע טען כי מתקיימים בינו לבין מעסיקו (צד ג' יחסי עובד ומעסיק) ולכן הוא נחשב כשכיר וזכאי להכרה בתאונת עבודה מטעם הביטוח הלאומי.

במהלך החקירה כחלק מבחינת קיום יחסי עובד מעביד, הציג התובע את שכרו אשר סוכם יחד עם

צד ג', סך של 500 ₪ ליום. בנוסף, כל ציוד שהעבודה שהיה זקוק לו התובע נרכש ע"י צד ג'.

## טענת הנתבע:

ביטוח לאומי טען כי לא מדובר כאן בתאונת עבודה משום שהתובע לא הועסק אצל צד ג', בין היתר לא שולמו מי ביטוח לאומי עבורו.

צד ג' טען גם הוא כי אין לו יחסי עובד ומעסיק עם התובע וכי מדובר על אדם עצמאי אשר מספק עבודות בתחום הבנייה והשיפוצים.

כן נטען מצידו כי סוכם על תקופת העסקה ועל תשלום.

צד ג' טען כי התובע הגיע עם עובד נוסף מטעמו והביא חומרי עבודה מלבד כלים וסולם שאותם לקח ממנו.

כמו כן טען כי לא נכח בעת הפגיעה והגיע רק לאחר מכן לשם הענקת עזרה וקריאה לאמבולנס.

## דיון והכרעה:

עכב מחסור בראיות קיים קושי לביסוס הטענה כי התקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לבין צד ג' לכן זה לא הוכח.  
על כן , תביעתו של התובע להכרת בתאונה כפגיעת עבודה נדחית.

# האם הדבקות במחלת הקורונה נחשבת לתאונת עבודה?

ב"ל 41950-06-21

## עובדות המקרה:

עובדת אשר עבדה בבית מרקחת שהייתה בבעלותה חלתה בקורונה. היא הגישה תביעה לביטוח לאומי על מנת לקבל דמי פגיעה בעבור תאונת עבודה. עם זאת, ביטוח לאומי החליט לדחות את תביעתה בשל העובדה שאין הוכחה שנדבקה דווקא במקום עבודתה. מכאן, החליטה העובדת לתבוע את המוסד לביטוח לאומי בכדי שיכירו בהידבקותה בקורונה כפגיעה שארעה במהלך עבודתה.

## טענת העובדת:

העובדת עבדה במקום סגור ללא חלונות למעט דלת כניסה. מרבית האנשים אשר נכנסו לבית מרקחת היו חרדים מבני ברק שאינם חשו בטוב. כמו כן, העובדת טענה שנמצאת במהלך כל משמרת כ-7 שעות וזה מגביר את הסיכויים שלה להידבק מלקוחות. היא הוסיפה כי בתקופת הקורונה התמידה לשהות כמה שיותר בביתה ולהתרחק מאנשים. הפעם האחרונה ששהתה ליד אנשים הייתה עשרה ימים לפני שנדבקה. כמו כן, בני משפחתה נדבקו במחלה מאוחר יותר ממנה. בנוסף לכך, ציינה כי לא קבלה הודעה מעולם שנחשפה לחולה קורונה.

# האם הדבקות במחלת הקורונה נחשבת לתאונת עבודה?

## טענת הנתבע:

העובדת לא הוכיחה כי היא באה במגע עם חולה קורונה במקום העבודה. יתר על כן, המסמכים הרפואיים אשר העבודת הציגה אינם היו תואמים לגמרי לטענות התובעת וכנראה שנדבקה כמה ימים לפני כן. כמו כן, עבודתה לא כוללת רק קבת קבל ולכן לא כל המשמרת שלה בעבודה הייתה ליד אנשים. מעבר לכך, קיימת מחיצה בין העובדת ללקוח. בנוסף לכך, לא הייתה כל הוכחה לכך כי מרבית הלקוחות היו מבני ברק. קיימים 7 סניפים של בתי מרקחת בבני ברק ואין סיבה שיגיעו לבית מרקחת שבו עבדה ברמת גן. בנוסף, העובדה שבני משפחתה נדבקו סמוך לתאריך שבו נדבקה העובדת לא מעיד על העובד כי היא הדביקה אותם. יכול להיות שהם היו חולים לפני כן ולא ידעו על כך.

## קביעת בית הדין:

הוכחת התובעת לא הייתה בסבירות של מעל 50% שאכן נדבקה במקום עבודתה. נמצאו פערים בין גרסת התובעת לבין זיהוי של מקור הדבקותה וזיקה למקום העבודה. לא הוכחה כי אכן שהתה ליד חולה מאומת במקום עבודתה. דבר אשר לא שולל את העובדה כי נדבקה במקום אחר מחוץ לבית מרקחת.

# האם הדבקות במחלת הקורונה נחשבת לתאונת עבודה?

פסיקת בית הדין:

תביעתה של התובעת נדחתה ולכן לא נפסקו הוצאות.



# היום הקובע לגמלת שמירת הריון במהלך חל"ת

ב"ל 28345-08-20

## עובדות המקרה:

עובדת אשר עבדה כסייעת בגן ילדים יצאה לחופשת לידה בעקבות לידתה הראשונה. חופשת הלידה הסתיימה לעובדת ב-6.12.19 והעובדת החליטה להאריך אותה עד ל-20.2.20. במהלך החל"ת העובדת נכנסה להריון בפעם השנייה. העובדת אינה הייתה מחוסנת למחלת האדמת ולכן היא קבלה אישור רפואי לשמירת הריון החל מה-20.1.20 ועד לידתה. העובדת הגישה בקשה לגמלת שמירת הריון אך ביטוח לאומי דחו את בקשתה.

## טענת העובדת:

העובדת כן הייתה מעוניינת לחזור לעבודה אלמלא לא הייתה נכנסה להריון השני וכך ציינה: "כשהייתי אחרי החופשת לידה הראשונה הייתי אמורה לחזור ואז נכנסתי שוב להריון ואם לא, הייתי חוזרת לעבוד".

# היום הקובע לגמלת שמירת הריון במהלך חל"ת

## טענת הנתבע:

התובעת לא התכוונה לחזור לעבוד ב20.1.20 אלא רק ב21.2.20 ולכן היום הקובע לגמלת שמירת הריון צריך להיות 21.2.20.

## קביעת בית הדין:

העדויות של התובעת כי הייתה חוזרת לעבוד נתמכה על ידי המעסיק כי טען שמשרתה הייתה שמורה לה ולכן לא הייתה שום מניעה לחזרתה. מעבר לכך, נמשכו יחסי עובד ומעביד ועל פי חוק עבודת נשים גם חל איסור לפטר עובדת 60 ימים לאחר ששבה מחופשת הלידה. עם זאת, העובדת התכוונה לחזור לעבוד ב21.2.20 ולכן אין לה זכאות לגמלת שמירת הריון בתקופה זו.

## פסק בית הדין:

הנתבע ישלם לעובדת גמלת שמירת הריון בעבור התקופה שבין 21.2.20 ועד ליום הלידה 6.8.20.

# השכר הממוצע במשק

## מהו השכר הממוצע במשק?

השכר הממוצע במשק הוא מדד על פיו נקבעים זכויות העובדים. במדינת ישראל מדד השכר הממוצע למשרת שכיר מפורסם על ידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה ומדד השכר הממוצע נקבע על פי המוסד לביטוח לאומי. הנתונים המתפרסמים מבוססים על פי מדגמים של מדדי תעסוקה ושכר במהלך השנה. המדגם מתבסס בעיקרו על עיבוד חודשי של דיווח מעסיקים אל המוסד לביטוח לאומי באמצעות טפסי 102, טפסי 612 שכולל בתוכו עובדים מחו"ל ואף מקורות נוספים. השכר הממוצע במשק מהווה בסיס לחישוב עדכון שכיר מינימום ושכר הבכירים וכמו כן מהווה בסיס לחישוב גביית דמי ביטוח, קצבאות ומענקים, ולחישוב תקרות הכנסה.

# השכר הממוצע במשק

כיצד מחושב השכר הממוצע במשק?

על פי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה:

**שכר ברוטו** – כל השכר המשולם לעובד עבור העבודה שלו כולל חופשה שנתית, היעדרויות וחופשות אחרות בתשלום. השכר המחושב כולל בתוכו שכר יסוד, שעות נוספות, משכורת 13, נסיעות, הבראה, אחזקת רכב ועוד, ובנוסף כולל זקיפות כמו שי לחגים, לימודים וכו'. השכר לא כולל: הפרשות לפנסיה והשתלמות, דמי ביטוח לאומי ומס בריאות, מיסים ופיצויי פיטורים.

**משרת שכיר** – מספר המשרות שעבד העובד באותו חודש ולפחות יום אחד הן אם עובד קבוע או זמני אפילו אם נעדרו זמנית בתשלום עקב מחלה, חופשה, מילואים וכו'. במקרה זה אין התייחסות להיקף משרה, אלא רק למשרות ששולם בעדם שכר.

# השכר הממוצע במשק

**כיצד מחושב השכר הממוצע במשק?**

**על פי ביטוח לאומי:**

השכר הממוצע נקבע על פי הממוצע החודשי למשרת שכיר בשלושת החודשים האחרונים שלגביהם היו נתונים בידי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.  
השכר מעודכן ב-1 בינואר בכל שנה.

**סכומי השכר הממוצע במשק בשנים האחרונות:**

השכר הממוצע במשק הוקפא בשנתיים האחרונות בעקבות משבר הקורונה שפקד את רוב אוכלוסיות העולם ועמד על סך של 10,551 ₪.  
בשנת 2023 עלו מדדי השכר הממוצע במשק וכיום עומד על סך של 11,870 ₪.

# חובת המעסיק לחתום על טפסי ביטוח לאומי

[ סע"ש 12652-05-20 ]

## עובדות המקרה:

אישה הועסקה במקום עבודתה במשך שנתיים. האישה נכנסה להריון עם תאומים ובמהלכה נדרשה לצאת לשמירת הריון ע"י רופאיה. לכן, ביקשה ממעסיקה לחתום על טפסים לביטוח לאומי. מעסיקה סירבה לחתום על הטפסים ובעקבות זאת ביטוח לאומי דחה את בקשתה לקבלת גמלה עבור שמירת הריון. לאחר הלידה החליטה להתפטרה לטובת גידול הילדים ולתבוע את מעסיקה.

## טענת העובדת:

ניסיון רב להחתים את המעסיקה על טפסי ביטוח לאומי לאישור קבלת גמלה עבור שמירת הריון לא אשר בסופו של דבר לא נענתה בקשתה. לכן, החליטה העובדת לפנות לביטוח לאומי על מנת לבקש מנציג לפנות אל המנהלת הישירה של אותה העובדת. התנהלות זו מצד המעסיק גרמה לה בנוסף לעוגמת נפש. כמו כן, לאחר שהחליטה להתפטר לטובת גידול ילדיה, לא קבלה את פיצויי הפיטורין אשר מגיעים לה. מכאן, שהחליטה לתבוע את מעסיקה.

# חובת המעסיק לחתום על טפסי ביטוח לאומי

## טענת המעסיק:

העובדת החליטה לעזוב את מקום העבודה בבוקר אחד בסערת רגשות. לאחר מכן, העובדת הוציאה ימי מחלה ומאז לא חזרה לעבוד עד לידתה. כאשר נציגה מטעם הביטוח הלאומי פנתה אליה, ציינה בפניה כי לא תחתום על הטופס אלא רק לאחר שתסדיר עמה את כלל החובות הכספיים של העובדת למקום העבודה.

## קביעת בית הדין:

בית הדין קבע כי המעסיק התנהל בחומרה רבה ואף חוב של העובדת לא מצדיק את העובדה שלא היה מעוניין לחתום על טפסי הביטוח הלאומי. עם זאת, ביטוח לאומי דחה את האישור לקבלת גמלה עבור שמירת הריון גם בשל חוסר של תיעוד רפואי וגם בשל הטופס שלא הוחתם על ידי המעסיקה. לכן, בית הדין ראה לא לנכון שהמעסיק ישלם לעובדת את הסכום בגובה הגמלה. יתר כל כן, על המסיקה לשלם לעובדת את פיצויי הפיטורים המגיעים לה מכיוון שהתפטרותה לצורך גידול ילדיה היא כדין פיטורין.

# חובת המעסיק לחתום על טפסי ביטוח לאומי

**פסק בית הדין:**

המעסיקה תפצה את העובדת בסך של כ-50,000 ₪ עבור עוגמת הנפש אשר נגרמה לעבודתה, פיצויי פיטורין וזכויות נוספות.



# פיטורין בזמן תאונת עבודה

סע"ש 25501-04-14 : כהן נ' איזוטופ בע"מ

## עובדות המקרה:

העובד הועסק בחברה כעורך בדיקות בטון. באחד ימי העבודה נפגע העובד בתאונה שהוכרה ע"י הביטוח הלאומי כתאונת עבודה. לאחר חודשיים שבהם שהה העובד בביתו בעקבות אי יכולת לחזור לעבוד קיבל שיחה לזימון למשרדי החברה. בעת הגיעו לאותה שיחה, הופתע לגלות כי מדובר בשיחת שימוע לפני פיטורים והוחלט כי אם אין באפשרותו לחזור לעבוד - יפוטר.

## טענות העובד:

לטענת העובד זומן לפגישה על ידי מזכירת החברה וכי לא נאמר לו שמדובר בשיחת שימוע לפני פיטורים. הוסיף כי היה בטוח מצדו שהחברה מתעניינת בשלומו ולכן ביקשה לזמנו. אולם להפתעתו משגילה כי מדובר בשימוע לפני פיטורים הודיע לו מנהלו כי אין מה לעשות אתו והוא אכן מפוטר.

# פיטורין בזמן תאונת עבודה

## טענות המעסיק:

המעסיק אכן אישר כי העובד פוטר בעקבות אי כשירות לעבודה. מאחר והעובד שהה זמן רב בבית בעקבות תאונת עבודה היה צורך למצוא מחליף לתפקידו וכשנודע כי אינו חוזר למקום העבודה באותו זמן נתון הוחלט לפטר אותו.

בנוסף, הודתה החברה כי לא הסתמכה על שום מסמך רפואי באשר למצבו הבריאותי וההחלטה כי אינו כשיר לעבודה נשקלה ללא בדיקה באם ניתן למצוא לו תפקיד אחר שאינו פיזי כיוון שבאותו העת לא היה צורך.

האם מותר למעסיק לפטר עובד לאחר שנפגע בתאונת עבודה ושווה בתקופת אי כושר בשל אותה פגיעה?

נכון להיום, החוק איננו מתייחס לפיטורי עובד שאיבד את כושר העבודה שלו עקב תאונת עבודה במהלך תקופת אובדן כושר העבודה שלו ועל כן, לכאורה, אין כל מניעה חוקית מלעשות זאת.

זאת, להבדיל מהמצב שחל לגבי פיטורי עובד שאיבד את כושר העבודה שלו עקב מחלה.

הפיטורים כאמור יתאפשרו בתנאי שמועד סיום יחסי עובד מעביד בין הצדדים יקבע למועד שלאחר מיצוי מלוא ימי המחלה הצבורים לזכות העובד.

# פיטורין בזמן תאונת עבודה

## פסיקת בית הדין:

בית הדין הבהיר כי לא ברור מדוע החברה כל כך מיהרה לפטר את העובד. אמנם על פי ההלכה מותר לפטר עובד שנמצא בתאונת עבודה ואינו יכול לבצע את תפקידו אך פיטורי העובד התרחשו עוד לפני בירור באם העובד יוכל לשוב ולבצע את עבודתו ובאיזה זמן וכי היה עליהם להמתין זמן נוסף טרם החלטתם. מהפסיקה נמסר כי על החברה היה להמתין לפחות עד סיום קבלת דמי הפגיעה שהגיעו לעובד.

## החלטת בית הדין:

לעובד נפסק פיצויים בגובה 6 משכורות בסך של 27,300 ₪. בנוסף, 20,000 ₪ פיצויים מאחר ומדובר במוגבלות זמנית ומרבית תפקידי החברה הם פיזיים וכי החברה נהגה בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. החברה חויבה בסך 8,000 ₪ על הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד.

# זכאות לאבטלה ללא תקופת המתנה

עובדים שהתפטרו או פוטרו ממקום עבודתם זכאים לדמי אבטלה בתנאי שצברו תקופת אכשרה.

## מהי תקופת אכשרה?

- עבדו לפחות 12 חודשים מתוך 18 החודשים שקדמו ליום שבו נרשמו לראשונה בלשכת התעסוקה,
- או עבדו לפחות 12 חודשים מתוך 18 החודשים שקדמו ליום הפסקת העבודה ובתנאי שיירשמו בלשכת התעסוקה עד 3 חודשים מיום הפסקת העבודה .

## גיל הזכאות לקבלת דמי אבטלה:

טווח הגילאים לזכאות לדמי אבטלה הוא 20-67.

**\*\* בתנאים מסוימים ניתן יהיה לקבל זכאות לדמי אבטלה לפני גיל זה:**

- חיילים משוחררים משירות חובה
- פטורים משירות חובה או דחיית שירות בעקבות מצב בריאותי, משפחתי ועוד.
- בני/בנות שירות לאומי-אזרחי של 24 חודשים
- מי שהשלים 6 חודשי שירות לאומי-אזרחי ונישאו בתוך 30 מיום מתום השירות
- מפרנסים עיקריים של משפחה או במצב שיש ילד

# זכאות לאבטלה ללא תקופת המתנה

## הזכאות לאבטלה משתנה בין עובד שפוטר לעובד שהתפטר.

**עובד שפוטר** – יהיה זכאי לדמי אבטלה מהיום הראשון לאחר סיום העסקתו בתנאי שהשלים את תקופת האכשרה ובתנאי שנרשם בלשכת התעסוקה.

**עובד שהתפטר** – יהיה זכאי לדמי אבטלה לאחר המתנה של 90 יום מיום הפסקת העבודה בתנאי שהשלים את תקופת האכשרה וגם כן בתנאי שנרשם בלשכת התעסוקה.

בזמן 90 ימי ההמתנה על העובד להתייצב בלשכת התעסוקה עפ"י דרישתם ובימים אלה לא יהיה זכאי לתשלום דמי אבטלה.

90 הימים לא ינוכו מסך הימים המגיעים לו לאבטלה.

## **תקופת הזכאות לאבטלה:**

מספר הימים להם זכאי עובד לקבל דמי אבטלה נקבע בהתאם לגיל העובד ובהתאם למספר בני המשפחה התלויים בו (בן/בת זוג וילדים).

# זכאות לאבטלה ללא תקופת המתנה

ישנם מצבים בהם עובד שעומד בתנאי הזכאות לדמי אבטלה והתפטר יהיה זכאי לדמי אבטלה ללא המתנה של 90 הימים:

- בעקבות מצב בריאותי של העובד או של בן משפחה קרוב.
- בעקבות הרעת תנאים במקום העבודה או סיבות שונות שלא ניתן לדרוש מהעובד להמשיך לעבוד.
- בעקבות שינוי מקום מגורים או מקום העבודה והמרחק עולה על 60 ק"מ או 40 ק"מ לאימהות עם ילד עד גיל 7.
- בעקבות הטרדה מינית.

**\*\* עובדת לאחר לידה שהתפטרה יכולה להיות זכאית לדמי אבטלה ללא המתנה באחת מהנסיבות להלן:**

- נדרשת לעבוד שעות ארוכות ואין אפשרות לקצר את משרתה.
- נדרשת לעבוד במשמרות או לעבוד מפוצל.
- במצב של מרחק מעל 40 ק"מ ממקום עבודתה או במקרה שאין תחבורה ציבורית סדירה למקום העבודה.
- במצב שלא ניתן להחזירה לתפקידה הקודם או בעקבות הרעת תנאים בהשוואה למשרתה טרם הלידה.
- בעקבות מצב בריאותי של בן משפחה קרוב.

# זכאות לאבטלה ללא תקופת המתנה

**מצבים נוספים לזכאות לדמי אבטלה ללא המתנה של 90 יום כשעובד מתפטר:**

- חיילים משוחררים וכאלה שסיימו שירות לאומי/אזרחי יכולים להיות זכאים לתשלום דמי אבטלה ללא המתנה של 90 יום במקרה שעזבו את עבודתם לצורך לימודים מקצועיים וזאת עד שנה מיום שחרורם מהשירות.

- עובדים אשר היו זכאים לדמי אבטלה ממקום עבודה קודם החלו עבודה חדשה והתפטרו אך לא חלפו 6 חודשים מיום תחילת העבודה החדשה זכאים לקבל דמי אבטלה ללא המתנה של 90 יום.

- עובד שעבד בשני מקומות עבודה בהיקף משרה דומה והוא פוטר או התפטר ממקום עבודה אחד המשיך לעבוד בעבודה הנוספת אך לא עבד בה יותר מ- 3 חודשים והתפטר גם מעבודה זו יהיה זכאי לקבל דמי אבטלה ללא המתנה.

\*\*\* בכל מצב שעובד התפטר ממקום עבודה והסיבה לכך הוגדרה מוצדקת יציג מסמכים נדרשים על מנת להוכיח את התפטרותו מנסיבות אלה כדי להיות זכאי לדמי אבטלה ללא המתנה של 90 הימים.