

# השתלמות מקוונת

## חלק א' לשנת 2026

### מכללת קול המס - מיכפ"ל ידע



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חובת השימוע – האם ניתן להקל בה?

סע"ש (ת"א) 53726-12-21

בתי הדין לעבודה חזרו וקבעו כי חובת השימוע היא עקרון יסוד בדיני העבודה. לא מדובר רק בזכות פורמלית אלא בזכות מהותית, שמבטאת את עקרונות הצדק ההוגן ואת חובת תום הלב החלה על יחסי העבודה. על המעסיק לקיים שימוע לא רק לפני פיטורים, אלא גם לפני שינויים משמעותיים בתנאי העבודה – כגון צמצום סמכויות, שינוי תפקיד או הרעת תנאים.

המשמעות המעשית היא, שגם כאשר המעסיק סבור שלעובד אין מענה "טובה", עדיין יש לאפשר לו להשמיע את דברו. ייתכן שבמהלך השימוע תעלה נקודה שהמעסיק לא שקל, וייתכן גם שלא. אך עצם האפשרות והשיח שנוצר, הם חלק מהתנהלות תקינה והוגנת במקום העבודה.

כפי שנאמר בפסיקה גם אם המעסיק אינו מצפה לטענה חדשה, או בטוח שההחלטה מוצדקת, עליו לנהוג "בנפש חפצה" ולשמוע את העובד. מדובר לא רק בזכות דיונית אלא גם בכיבוד כבודו של העובד כאדם וכשותף למערכת יחסים מתמשכת.

בנוסף, חובת השימוע אינה מתבצעת לפי תבנית קבועה אחת. דרך ביצוע השימוע תלויה בגורמים שונים כמו גודל המעסיק, משך ההעסקה, והיקף השינוי הצפוי. מה שחשוב הוא שהתהליך יהיה כן, פתוח, ובתום לב. לא טקס ריק מתוכן.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חובת השימוע – האם ניתן להקל בה?

- המקרה שנדון: שינוי בתפקיד ללא שימוע מהותי.
- במקרה שנידון בבית הדין האזורי לעבודה, עובדת שהועסקה בהסכם אישי ובמהלך תקופת מחלה ממושכת, גילתה כי תחום המכרזים, שהיה מרכיב מרכזי בתפקידה, הועבר לחברה חיצונית. עם חזרתה, התקיימו מספר פגישות לבחינת תפקידה החדש, אך ללא הסכמה בין הצדדים, בין השאר בשל יחסים עכורים עם הממונה.
- העובדת התפטרה, אך טענה כי מדובר בהתפטרות בדין מפורטת, בין היתר בשל גריעת סמכויותיה המרכזיות ללא שימוע ראוי. היא דרשה פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת, ופיצויים בגין אפליה והתעמרות.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חובת השימוע – האם ניתן להקל בה?

- הכרעת בית הדין –
- בית הדין דחה את טענות ההתעמרות והאפליה, וקבע כי ההחלטה להעביר את תחום המכרזים התקבלה כחלק משיקולים ניהוליים סבירים וללא קשר למחלת העובדת. עם זאת, הוא קיבל את טענתה לעניין ההתפטרות בדין מפוטרת, שכן תפקידה אכן נפגע באופן מהותי והמעסיקה לא הייתה מוכנה להשיב לה את תחום המכרזים. ופסק לטובתה פיצויים.
- סיכום: גם כשאין טענה "חזקה" – יש חובת שימוע מלאה.
- המקרה ממחיש את החשיבות שבקיום שימוע אמיתי גם במקרים שבהם נדמה למעסיק שאין לעובד טענה "של ממש". זכות השימוע נועדה להבטיח קבלת החלטות הוגנות ומושכלת, והיא חלק בלתי נפרד מהחובות ההדדיות ביחסי העבודה.
- המסר למעסיקים ברור: כל החלטה שיש לה השפעה מהותית על העובד – מחייבת שיח, הקשבה, ובחינה מחודשת. לא מדובר בפורמליות, אלא בבסיס ליחסי עבודה תקינים והוגנים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# סירוב עובד לרישום נוכחות

- ע"ע (ארצי) 15071-09-22
- אחת הסוגיות המרכזיות בתביעות לשעות נוספות היא שאלת נטל ההוכחה, על מי מבין הצדדים מוטלת החובה להראות כמה שעות נוספות בוצעו בפועל.
- סעיף 26 לחוק הגנת השכר קובע חזקה חשובה, לפיה כאשר המעסיק לא מנהל רישום נוכחות כדן, עובר נטל ההוכחה לכתפיו, והוא זה שצריך להוכיח שהעובד לא עבד שעות נוספות.
- אלא שבפסק דין שניתן לאחרונה על ידי בית הדין הארצי לעבודה, נקבע חריג עקרוני וחשוב לחזקה זו:
- כאשר העובד עצמו הוא שגורם להעדר הרישום, למשל כאשר הוא מסרב לדווח על שעות עבודתו הוא לא יוכל ליהנות מהעברת נטל ההוכחה למעסיק. במקרה כזה, האחריות להוכחת העבודה בשעות נוספות תישאר על כתפיו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# סירוב עובד לרישום נוכחות

- פירוט המקרה: סירוב מכוון לדיווח שעות.
- בפני בית הדין נדונה תביעתו של עובד ותיק, אשר שימש כראש צוות ואחראי על הסעת עובדים זרים לאתרי עבודה. למענתו, הוא עבד שעות רבות מעבר לשעות הרגילות, אך לא קיבל תשלום בגיןן. הוא הוסיף כי המעסיקה לא ניהלה רישום נוכחות, ולכן יש להעביר אליה את נטל ההוכחה.
- המעסיקה טענה, מנגד, כי העובד בחר ביודעין לא לדווח על שעות עבודתו, למרות שנדרש לכך שוב ושוב. עוד טענה כי סירובו גרם לה לנזק ראייתי משמעותי, שלא איפשר לה להתגונן כראוי.
- העובד הודה בעובדות, אך טען כי סירב לדווח משום שהמערכת דרשה ממנו, לדבריו, להזין דיווחים שקריים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# סירוב עובד לרישום נוכחות

- הכרעת הדין: מי שגורם לנזק ראייתי- לא יכול ליהנות ממנו.
- בית הדין האזורי קיבל בתחילה את גרסת העובד ופסק לו גמול שעות נוספות לפי אומדן. ואולם, בית הדין הארצי קיבל את ערעור המעסיקה וביטל את פסק הדין, תוך שהוא קובע עיקרון חשוב:
- החזקה הקבועה בחוק, המעבירה את נטל ההוכחה למעסיק כשאין רישום נוכחות, אינה חלה כאשר המעסיק דרש מהעובד לדווח והעובד הוא שבחר לסרב.
- המשמעות היא, שכאשר העובד תרם בעצמו להיווצרות הנזק הראייתי, למשל על ידי התנהגות שגרמה לכך שאין רישום שעות, הוא אינו זכאי ליהנות מהקלה הראייתית שנועדה להגן על עובדים במצב הפוך – כשהאחריות להעדר הרישום מוטלת על המעסיק.
- עוד נקבע, כי גם אם הסירוב לדיווח נבע מתחושת אי-צדק מצד העובד אין בכך כדי לשנות את התוצאה. תחושת הצדק וההגינות מחייבות שכל צד יישא באחריות להתנהגותו, והדין אינו מאפשר לעובד שנמנע מדיווח לגרום נזק ראייתי ואז ליהנות ממנו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# סירוב עובד לרישום נוכחות

- עם זאת, בית הדין הארצי הדגיש כי עצם הסירוב לדווח אינו שולל כשלעצמו את עצם הזכאות לשעות נוספות. ייתכנו מקרים שבהם העובד יוכל להוכיח, גם בדרך אחרת, את קיומן של שעות נוספות למשל, באמצעות ראיות חיצוניות או מתכונת עבודה קבועה וברורה.
- אלא שבמקרה זה, העובד לא הציג ראיות מספקות, ולא היה בידי בית הדין כל עוגן ראייתי שמאפשר פסיקה לפי אומדן. לפיכך – התביעה נדחתה.
- הפסיקה מדגישה את חשיבותו של שיתוף פעולה מצד העובד בכל הנוגע לרישום שעות העבודה. כאשר המעסיק מאפשר ואף דורש תיעוד נוכחות אך העובד מסרב, לא תעמוד לעובד החזקה המעבירה את נטל ההוכחה למעסיק.
- פסק הדין מהווה תזכורת לכך שזכויות עובדים אינן מתקיימות בחלל ריק, וכי גם על העובד חלה חובה לנהוג בהגינות, לשתף פעולה ולשמור על מסגרת ראייתית סבירה בייחוד כאשר מדובר בזכויות שניתנות להוכחה באמצעות רישום פשוט וברור.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התאמות לעובדים בעלי מוגבלות

■ ע"ע 7843-10-24

■ הרקע העובדתי:

■ עבדללה מוחמד מוסטפא (להלן: "העובד"), עבד כפועל במחלקת צבע בתפקיד גימור וצבע. עבד מנובמבר 2017 ועד ליום 01/2023. ב 1.1.22 עבר העובד הליך רפואי ושהה בתקופת מחלה ממושכת שלאחריה התיר הרופא התעסוקתי לעובד לחזור לעבודה ב-50% משעה למשך 3 חודשים. שבוע לאחר ששב העובד לעבודה במתכונת השעות שהומלצה לו ע"י הרופא התעסוקתי, המעסיקה זימנה את העובד לשימוע כשלאחריו הוחלט לפטרו לאלתר.

■ ההליך בבית הדין האזורי והארצי:

■ בית הדין האזורי קבע כי בהתאם לראיות ועדויות שהוצגו בפניו הוכח שכלל העובדים בחברה בתפקידו של העובד הועסקו במתכונת העסקה זהה במשורה מלאה ומשמרות, כך שלא ניתן כלל להעסיק את העובד ב-50 אחוז משעה. המעסיקה לא פעלה לסיום העסקתו של העובד במהלך תקופת היעדרותו הארוכה בשל מחלה, ומשכך המעסיקה פעלה כדין בכל הנוגע לסיום העסקתו של העובד. בית הדין האזורי דחה את תביעתו של העובד בעניין הפרת חוק השוויון לאנשים עם מוגבלויות. העובד הגיש ערעור.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התאמות לעובדים בעלי מוגבלות

■ העובד טען בבית הדין הארצי, כי המעסיקה לא עמדה בחובותיה מכח חוק השוויון, כי לא פעלה לביצוע התאמות עבורו, לצורך החזרתו לעבודה בתום תקופת היעדרותו, כנדרש בסעיף 5 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. העובד טען כי המגבלות שהוטלו עליו היו זמניות, ובכל זאת המעסיקה בחרה לסיים את העסקתו מיידית. התנהלותה של המעסיקה, מנוגדת לסעיף 8 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, המחייב את החברה לבצע התאמות עבור עובד עם מוגבלות. הנטל להוכיח שנעשו ניסיונות להתאמות מוטלת על המעסיקה. למעסיקה לא הייתה אפשרות לעשות שינויים בכדי להמשיך ולהעסיק את העובד. שיטות העבודה הנהוגות בחברה בפרט במחלקה בה העובד עבד אינן מאפשרות העסקת עובד במגבלות הקבועות באישור של הרופא התעסוקתי.

## ■ עמדת נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

■ היא כי על המעסיק לבצע את הליך בחינת ההתאמות בשיתוף עם העובד, ולגשת לקבלת חוות דעת מומחה לבחינת יישום ההתאמות הנדרשות. על המעסיק היה לבחון אופציות מחוץ להגדרות התפקיד הנוגעות עד כה לתפקידו של העובד או למצוא תפקיד חלופי. הנציבות סברה כי המעסיקה לא עמדה בדרישות חוק השוויון.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התאמות לעובדים בעלי מוגבלות

- החלטת בין הדין הארצי:
- בית הדין הארצי קבע כי דין הערעור להתקבל. סעיף 8 לחוק השוויון אוסר על הפליית עובד מחמת מוגבלות. העובד הוכיח כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפטרו.
- בית הדין עסק בשאלה האם נדרש המעסיק לבצע התאמות או שמדובר בנטל כבד מדי כהגדרתו בסעיף 98 לחוק השוויון נקבע, כי לא מספיקה טענת המעסיקה שלא הייתה בכוונתה להפלות. את התובע.
- בחינת ההפליה היא לפי מבחן התוצאה (ע"ע ארצי 5799-05-23 אלמונית נ' מכון התקנים הישראלי). כפי שניתן לראות מהזימון לשימוע, מפרוטוקול השימוע וממכתב סיום העסקה, הנימוק היחיד של המעסיקה לפיטורי העובד היה לקותו הפיסית. העובד עבד בפועל בחצי משרה עם חזרתו לעבודה מתקופת המחלה ועד לסיום העסקתו.
- מכך ניתן ללמוד כי העובד הצליח לבצע עבודה בתקופה זו על אף מוגבלותו הזמנית. במסגרת השימוע לא עלו תלונות מצד העסיקה על תפקוד לקוי. על כן ניכר, כי בשל לקותו הפיסית, נבצר מן העובד לעבוד במשרה מלאה וזו הסיבה העיקרית לפיטוריו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התאמות לעובדים בעלי מוגבלות

- העובד עמד בנטל להראות שלא היה פגם בהתנהלותו כדי להביא לסיום העסקתו. משכך הנטל עבר למעסיקה להוכיח שביצוע התאמות כרוך בנטל כבד מדי. המעסיקה לא עמדה בנטל זה, אלא אף הודתה כי לא ביצעה כל בחינה כזו של שילוב העובד בעבודה. המעסיקה הסתפקה רק בטענה לא מפורטת שלא ניתן לשלבו ב-50% מעשרה כי כל העובדים עובדים בצורה זהה.
- טענה זו כללית ואינה מספקת. המעסיקה לא ניסתה לגייס עובדים נוספים ב-50% מעשרה לצורך השלמת הפער שייווצר מהעסקת העובד, המעסיקה לא בחנה שינוי בסדרי העבודה, לא נעזרה באיש מקצוע מומחה בשילוב אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה, המעסיקה לא הוכיחה כי אין לה משרות אחרות, או כי בחנה אפשרות לשבץ את העובד בתפקיד אחר.
- החברה הפרה את הוראות סעיף 8 לחוק השוויון, משפיטרה את העובד בשל מוגבלותו, מבלי שניסתה לבצע התאמות נדרשות. בשל העדר כל ניסיון ממשי מצד המעסיקה למצוא פתרון לצד הצורך בהרתעה אפקטיבית בית הדין הארצי פסק פיצוי מלא לעובד בסך 100,000 ₪. וערעורו התקבל.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# שימוש בטיפים לזכויות סוציאליות? פסיקה תקדימית והנחיות לביצוע

ע"ע 24-05-30310 ניתן ביום 22.06.2025

■ פסק דין תקדימי של בית הדין הארצי לעבודה מחדד את הכללים: מעסיקים אינם רשאים לעשות שימוש בכספי תשר (טיפים) לצורך מימון זכויות סוציאליות (כגון הפרשות לפנסיה או לביטוח לאומי) ללא הסכמה מפורשת ובכתב של העובד.

■ עובדות:

■ במרכז פסק הדין עומדת מסעדת "שגב אקספרס" בראשון לציון, שבה בוצעו ניכויים מכספי הטיפים של מלצרים לצורך הפרשות המעסיק ללא הסכמה אקטיבית מצד העובדים. בית הדין האזורי הכשיר את ההליך בטענה שהעובדים הסכימו "בשקט" לשינוי. אך ערעור שהוגש לבית הדין הארצי שינה את התמונה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# שימוש בטיפים לזכויות סוציאליות? פסיקה

## תקדימית והנחיות לביצוע

- קביעת בית הדין:
- בית המשפט קבע כי לא ניתן להסתפק בהסכמה בשתיקה או בהתנהגות, נדרשת הסכמה מפורשת בכתב. שימוש בטיפים לצורך הפרשות המעסיק אפשרי רק כחריג להלכה, ורק אם העובד הביע הסכמה ברורה ומודעת. התארגנות העובדים בהסתדרות ועמידתם על סירוב לחתום, מעידה על אי-הסכמה.
- מה זה אומר עבורכם המעסיקים?
- על פי ההלכה שנכנסה לתוקף ב-2019 (הלכת "קיס"):
- טיפים הם רכיב שכר לכל דבר.
- ברירת המחדל היא שהם משולמים נמו לעובד.
- חריגה מכך - כגון ניכוי עבור זכויות סוציאליות, מחייבת הסכמה מפורשת ובכתב מהעובד.
- לא ניתן להניח כי הסכמתו ניתנה בהתנהגות או בהיעדר מחאה מצד העובדים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# שימוש בטיפים לזכויות סוציאליות? פסיקה תקדימית והנחיות לביצוע

- מה עליכם לעשות המעסיקים?
- החתימו את העובדים מראש ובכתב- אם ברצונכם לבצע ניכוי מהטיפים לצורך מימון חלקכם בזכויות הסוציאליות.
- ודאו כי ההסכמה נעשתה באופן מודע, שקוף וללא כפייה.
- הימנעו מהסתמכות על "הסכמה בשתיקה"- היא לא תעמוד במבחן המשפטי.
- קבלו ייעוץ משפטי פרטני בכל שינוי בתנאי העבודה או מבנה השכר.
- לסיכום:
- פסק הדין מחזק את מעמד זכויות העובדים בתחום ומדגיש את חשיבות ההסכמה הכתובה בכל שינוי המשפיע על שכרם.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# יתרת חופשה שלילית – פסיקה תקדימית מנחה

■ סע"ש 35060-11-21

■ הרקע העובדתי:

■ התעשייה האווירית לישראל (להלן: "התובעת") הינה חברה ממשלתית ביטחונית בבעלות מלאה העוסקת בתכנון, פיתוח ייצור ומכירה של מוצרים לתחום התעופה, החלל והביטחון בארץ ובעולם. מר כפיר מימון (להלן: "הנתבע") עבד במטה החברה בתפקיד משווק החל מיום 05.02.2013 ועד ליום 15.09.2020 (להלן: "תקופת העבודה").

■ ביום 16.03.2020 עם פרוץ מגפת הקורונה, הוצא הנתבע יחד עם שאר העובדים לחופשה. ביום 01.07.2020 חזר העובד לעבודה סדירה במשרדי החברה וביום 14.07.2020 זומן לשימוע. ביום 03.08.2020 הודיעה החברה לעובד על פיטוריו החל מיום 15.09.2020.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# יתרת חופשה שלילית – פסיקה תקדימית מנחה

- טענות הצדדים:
- לטענת התובעת, נכון למועד סיום העסקתו של העובד בחברה, הוא נותר חייב סך של 40,888 ₪ בגין יתרת חופשה שלילית של 456 שעות שעל הנתבע להשיב לחובעת. בנוסף, טוענת התובעת כי העובד פוטר כדין לאחר שלא ביצע את תפקידו כראוי.
- לטענת הנתבע, התובעת הייתה שבעת רצון ממנו והוא מונה לעסוק בקידום מוצרי החברה ברחבי העולם, מה שיצר לתובעת קשרים רבים עם גורמים בעולם. עם פרוץ מגפת הקורונה, הורו לעובד לעבוד מהבית עקב המגיפה ולטענתו מעבר לאמור אינו קיבל כל עדכון אודות תנאי העסקתו ולא היה מודע ולא הסכים כי בתקופה האמורה תנכה התובעת ימי חופשה ביתרת שלילית.
- הנתבע, הורה להישאר בביתו גם בעת שהחברה העיבה לעבודה את עמיתיו. הוא הודר מפרויקטים, דיונים ופגישות. כאשר שב לעבודה ביום 01.07.2020 החריפה ההתנכלות וההתעמרות לטענתו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# יתרת חופשה שלילית – פסיקה תקדימית מנחה

- דיון והכרעה:
- בית הדין האזורי קבע כי דין התביעה להתקבל מתוך הנימוקים שלהלן:
- בתקופה הרלוונטית ובעקבות התפרצותה של מגפת הקורונה, נחתמו במשק הסכמים קיבוציים שהסדירו את תנאי עבודתם של עובדי המגזר הציבורי ובהמשך הוראות אלה הורחבו בתקנות שעת חירום על קבוצות עובדים נוספות ביניהן נמנו יחסי העבודה בין התובעת לנתבע.
- ההוראות קובעת, כי ככל שלא עומדת לזכות העובד יתרה חיובית של ימי חופשה ומנוחה, ישהה גם הוא בחופשה כאמור כמקדמה על חשבון ימי חופשת המנוחה (שניתנת לצבירה בלבד) להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם.
- בהתאם להסכמים הנ"ל, החברה הייתה רשאית לנכות משכרו של העובד ימי חופשה כפי שעשתה בפועל, וכבר טרם הוצאתו לחופשה העובד עמד ביתרה שלילית. העובד נהנה ממשכורת מלאה על אף שישב בביתו בחוסר מעש וזאת בתקופה בה לא הייתה וודאות תעסוקתית לציבור גדול ולפיכך אין לו כל הגנה ויהיה עליו לשלם את חובו במועד סיומם של יחסי עבודה בין הצדדים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הכרה כ"עקר בית" לפי חוק הביטוח הלאומי – הרחבת הפסיקה לזוגיות חד מינית – השלכות

- הרקע העובדתי:
- השאלה המרכזית שעמדה לדיון במסגרת פס"ד זה, היא האם ניתן להכיר בגבר שנמצא בזוגיות עם בן מינו במסגרת תא משפחתי כ-"עקר בית" לפי חוק הביטוח הלאומי.
- המוסד לביטוח לאומי (להלן: "המערערת") מופקד על הענקת גמלאות שונות לזכאים מכוח חוק הביטוח הלאומי, במטרה להבטיח את רווחם הסוציאלי. לשם הגשמת תכלית זו, ממונה המוסד לביטוח לאומי על גביית דמי ביטוח מכוח חוק בריאות ממלכתי (להלן: "החוק"). עם זאת, החוק קובע חריג לתשלום אשר מקנה פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי למי שמוגדרת "עקרת בית".
- ביום 16/01/2018 הוכר מר אמיר הנדל (להלן: "המשיב") ובן זוגו כידועים בציבור. המשיב אינו עובד ואינו עצמאי. המשיב קיבל דרישת תשלום לדמי ביטוח לאומי. הוא פנה למוסד לביטוח הלאומי לצורך בירור הנושא וטען כי הוא עקר בית ולכן פטור מתשלום. המוסד לביטוח לאומי השיב לו כי רק עקרת בית ממין נקבה, פטורה מתשלום ולכן מתוקף היותו גבר, הוא מחוייב בתשלום. המשיב שילם את חובו ופנה לייעוץ משפטי.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הכרה כ"עקר בית" לפי חוק הביטוח הלאומי – הרחבת הפסיקה לזוגיות חד מינית – השלכות

- טענות הצדדים:
- ביום 17.03.2021, שלח בא כוחו של המשיב מכתב מיצוי הליכים למוסד לביטוח לאומי, במסגרתו הבהיר כי אי מתן זכאות לפטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, לתא משפחתי של שני גברים, כאשר אחד מבני הזוג מבוטח ואילו השני אינו עובד ואינו עצמאי בשעה שההטבה זו כן ניתנת לתא משפחתי הטרנסקסואלי וכן לתא משפחתי של זוג נשים לסביות, מהווה פגיעה חמורה בזכותו של המשיב לשוויון ובטחון סוציאלי.
- כמו גם בזכות של התא המשפחתי שלו לקניין ולחופש העיסוק. על כן, יש להכיר במונח "עקר בית" וכן בהפליה מצד המערערת. עוד נטען, כי מדובר בפגיעה בשוויון.
- לטענת המערערת, גבר הינו מבוטח חובה ומכוח סעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי, עקרת בית תיחשב אישה שבן זוגה מבוטח והיא עובדת במשק בית ואינה שכירה ועצמאית ועל כן, לא ניתן להעניק את הפטור לגברים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הכרה כ"עקר בית" לפי חוק הביטוח הלאומי – הרחבת הפסיקה לזוגיות חד מינית – השלכות

דיון והכרעה:

ביה"ד הארצי פתח בכך כי עליו להכריע האם סעיף 238 לחוק הביטוח הלאומי, המגדיר "עקרת בית" מכיל בהגדרתו גבר אשר נמצא בזוגיות עם בן מינו. ביה"ד טען כי לא ניתן להתעלם מהעובדה שישנו פער בין הרקע התפיסתי בנוגע למעמדה של האישה במשפחה עפ"י חוק הביטוח הלאומי, לבין תפיסת העולם הנהוגה היום המושתתת על ערך השוויון ושאיפה להשוואת זכויות בין המינים.

ההבחנה המגדרית הזו עולה באופן ברור מלשונו של ס' 238 לחוק ומדובר בתוצר של תפיסת עולם ישנה שהייתה נהוגה בזמן חקיקת חוק הביטוח הלאומי אשר חוקק בשנות ה-50. בתקופה זו, לא עמדה לנגד עיניו של המחוקק אפשרות של תא משפחתי המכיל בני זוג מאותו מין. טענת המוסד לביטוח לאומי מנוגדת למדיניות בה הוא נוקט שכן זוג נשים לסביות אכן זוכות למעמד והכרה של המונח "עקרת בית".

בפרק ג' לחוק הביטוח הלאומי ניתן לראות כי המוסד מכיר ב"ביטוח אימהות" ומסדיר את הזכאות לדמי לידה וזכויות נוספות הקשורות בהריון ולידה על אבות יחידים ובני זוג שעניהם גברים. לאור כל האמור לעיל עולה, כי יש לקבל ולהכליל פרשנות המאפשרת להגדיר גבר שהוא חלק מתא משפחתי הומוסקסואלי בתור "עקרת בית" ולהרחיב את הגדרת החוק ככזו שתחול גם על המין הגברי.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



**הכרה כ"עקר בית" לפי חוק הביטוח הלאומי –  
הרחבת הפסיקה לזוגיות חד מינית – השלכות**



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פערים ברישומי נוכחות – משמעות משפטית והשלכות שכר

■ סע"ש 14592-03-22

■ רישומי הנוכחות של המעסיק לא שיקפו את שעות העבודה בפועל – העובד זכאי לגמול בגין 60 שעות נוספות חודשיות

■ במקרה זה הוגשו לבית הדין רישומי נוכחות הן מטעם העובד והן מטעם המעסיק, כאשר כל צד טען כי הרישומים שבידו משקפים את שעות העבודה בפועל. דוחות הנוכחות ותלושי השכר שהגיש המעסיק לא נשאו חתימות, על אף שהטפסים כללו מקום ייעודי לחתימת העובד והמעסיק. מנגד, העובד הציג רישומי נוכחות ידניים, שנערכו על ידו בזמן אמת, וכללו פירוט של שעות העבודה היומיות, השכר היומי וחישוב השכר החודשי, תוך הפחתת מקדמות ששולמו לו.

■ בית הדין נתן משקל ראייתי משמעותי לכך שבחקירתו הוגדית של העובד כלל לא הוטלו ספקות באשר לרישומי הנוכחות שצירף לתצהירו. לעומת זאת, בחקירתו של המעסיק התגלו סתירות מהותיות בין עדותו בנוגע לשעות העבודה לבין הנתונים המופיעים בדוחות הנוכחות ותלושי השכר שהגיש.

■ נקבע כי הסתירות הללו מלמדות כי דוחות הנוכחות ותלושי השכר מטעם המעסיק אינם משקפים את שעות העבודה והשכר בפועל. במקביל, נמצא כי דווקא הרישומים שהגיש העובד עולים בקנה אחד עם תיאור שעות העבודה כפי שנמסר על ידי המעסיק עצמו בעדותו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פערים ברישומי נוכחות – משמעות משפטית והשלכות שכר

- המעסיק העיד כי שעות עבודתו של העובד לא היו קבועות: תחילת יום העבודה נעה בין 06:00 ל-08:00 וסיומו בין 16:00 ל-20:00, בהתאם לצורכי העבודה ולתנאי מזג האוויר. עוד נטען כי התקיימה הפסקת צהריים ארוכה, בפרט בקיץ, בהיקף של שעה עד שלוש שעות. עם זאת, עיון בדוחות הנוכחות שהגיש המעסיק העלה תמונה שונה לחלוטין: בכל הדוחות, ללא יוצא מן הכלל, יום העבודה נרשם כרציף, בדרך כלל בין 06:00 ל-14:00 ולעיתים עד 15:00 או 16:00, ללא כל ביטוי להפסקות צהריים ארוכות – גם לא בעונת הקיץ. בנוסף, חרף עדות המעסיק על עבודה עד השעות 18:00 – 20:00, לא הוצג ולו דוח אחד התומך בכך. המעסיק אף אישר בחקירתו כי אינו יכול להציג דוח כזה.
- לעומת זאת, רישומי הנוכחות הידניים של העובד תאמו את עדות המעסיק: תחילת עבודה מוקדמת בבוקר, הפסקות צהריים משתנות (ארוכות יותר בקיץ), סיום מוקדם יותר בחורף וסיום מאוחר בקיץ – עד השעות 19:00 – 20:00. נתונים אלו תאמו את אופי העבודה ואת תיאור המעסיק עצמו, בשונה מוחלטת מדוחות הנוכחות שהגיש.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פערים ברישומי נוכחות – משמעות משפטית והשלכות שכר

- גם ימי שישי חיזקו את גרסת העובד
- בית הדין מצא סתירה נוספת ביחס לימי שישי. המעסיק העיד כי יום שישי היה יום עבודה מלא, בהיקף של כשמונה שעות. בפועל, דוחות הנוכחות מטעם המעסיק הצביעו על עבודה של כחמש שעות ולעיתים אף פחות, מבלי שנמצא דוח אחד התואם את עדותו. מנגד, רישומי העובד הציגו את יום שישי כיום עבודה רגיל, בהיקף שעות דומה לשאר ימי השבוע – בדיוק כפי שתיאר המעסיק בעדותו. נקבע כי גם נתון זה מהווה אינדיקציה נוספת לאותנטיות רישומי העובד ולחוסר המהימנות של רישומי המעסיק.
- העדפת רישומי העובד וחישוב שעות נוספות לפי חזקה
- משלא הוכח כי נמסרה לעובד הודעה לעובד, ולאור הסתירות המהותיות בין עדות המעסיק לבין דוחות הנוכחות ותלושי השכר, קבע בית הדין כי אין ליתן אמון ברישומי המעסיק. לפיכך, הועדפו רישומי הנוכחות הידניים של העובד.
- העובד העמיד את תביעתו לגמול שעות נוספות על בסיס חזקה של 60 שעות נוספות חודשיות, בהתאם לסעיף 26 לחוק הגנת השכר. אף שבית הדין ציין כי ניתן היה, לכאורה, לחשב את היקף השעות הנוספות באופן מדויק על סמך רישומי העובד, נמצא כי בפועל היקף השעות הנוספות עלה ברוב החודשים על 60 שעות ואף מעבר לכך. בנסיבות אלו נקבע החישוב לפי חזקה של 60 שעות נוספות לחודש, בניכוי הסכומים ששולמו לעובד בפועל בגין שעות נוספות.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פערים ברישומי נוכחות – משמעות משפטית והשלכות שכר

- תלושי שכר שאינם משקפים שכר בפועל – זכאות לפדיון חופשה מלא
- משוקבע כי תלושי השכר אינם משקפים את השכר האמיתי וכי העובד קיבל תשלום חלקי בלבד עבור עבודתו, נקבע כי הוא זכאי לפדיון חופשה מלא בגין שלוש השנים האחרונות וכן בגין השנה השוטפת.
- סיום עבודה עם תום אשרת עבודה – זכאות מלאה לפיצויי פיטורים
- בית הדין חוזר על ההלכה הפסוקה, לפיה עובד זר שעבודתו מסתיימת עם פקיעת אשרת העבודה זכאי לפיצויי פיטורים מלאים. מאחר שהעובד סיים את עבודתו עם תום האשרה, נקבע כי הוא זכאי לפיצויים מלאים. העובדה שהעובד המשיך לעבוד זמן קצר אצל מעסיק אחר אינה רלוונטית, שכן המעסיק לא היה רשאי להמשיך להעסיקו לאחר פקיעת האשרה, ודי בכך כדי לבסס את הזכאות.
- אין לחייב בהודעה מוקדמת בנסיבות של פקיעת אשרה
- על אף שהעובד עזב את העבודה ללא תיאום מוקדם, נקבע כי משההעסקה הסתיימה עם תום אשרת העבודה – ובמצב שבו המעסיק אינו רשאי להמשיך ולהעסיק את העובד – היה על המעסיק להיערך מראש לסיום ההעסקה. בנסיבות אלו אין מקום לחייב את העובד בתשלום חלף הודעה מוקדמת.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# צבירת ימי חופשה מעבר למוסכם – האם קיימת חובת תשלום?

■ סע"ש 54249-06-22

■ חריגה מהסכם צבירת חופשה: למרות מגבלה חוזית – העובד זכאי לפדיון מלא

■ בית הדין האזורי לעבודה בנוף הגליל-נצרת קיבל תביעה של עובד בכיר לשעבר, סמונ"ל כספים, לפדיון 134 ימי חופשה שנצברו במהלך שנות עבודתו – וזאת חרף קיומה של מגבלה מפורשת בהסכם ההעסקה. נקבע כי ההסכם שונה בפועל באמצעות התנהלות הצדדים, ובסופו של יום חויבה החברה לשלם לעובד סכום כולל המתקרב לרבע מיליון ש"ח.

■ התובע הועסק בחברה העוסקת בטיפול בשפכים בטכנולוגיות מתקדמות במשך כ-12 שנים. הסכם העסקתו קבע זכאות ל-20 ימי חופשה שנתיים, עם אפשרות לצבירה מוגבלת לשנתיים בלבד, בכפוף לניצול שבוע חופשה מדי שנה. בפועל, ובמהלך השנים, נצברו לזכותו עשרות רבות של ימי חופשה – עד להיקף של 134 ימים.

■ עם סיום יחסי העבודה בפברואר 2022, בעקבות התפטרותו, עתר העובד לפדיון מלוא ימי החופשה שצבר. לטענתו, הגורמים הרלוונטיים בחברה היו מודעים לצבירה החריגה ואף אישרו אותה הלכה למעשה, ולכן חרף ההוראה החוזית המגבילה – הוא זכאי לפדיון מלא בסך 234,475 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# צבירת ימי חופשה מעבר למוסכם – האם קיימת חובת תשלום?

- טענות המעסיק – ועמדת בית הדין
- החברה טענה מנגד כי אין להכיר בצבירה כפי שהיא משתקפת בתלושי השכר, שכן לפי ההסכם ניתן היה לצבור לכל היותר 26 ימי חופשה. עוד נטען כי מאחר שהתובע שימש כסמנכ"ל כספים והיה אחראי על תחום השכר, הוא הוסיף לעצמו ימי חופשה שלא כדין. בנוסף נטען כי חריגה ממגבלת הצבירה אפשרית רק במקרים חריגים וביחס לשני נושאי מעשרה בכירים מסוימים בלבד.
- בית הדין דחה טענות אלה. נקבע כי תלוש השכר האחרון משקף נכונה צבירה של 134 ימי חופשה, וכי גרסת העובד – לפיה הנהלת החברה הייתה מודעת לצבירה החריגה ואף אישרה אותה בהתנהגות – לא נסתרה. נקבע כי לאורך זמן, ובפרט נוכח הצגת הנתונים בדוחות הכספיים הרבעוניים, ידעו גורמי החברה, לרבות מנכ"ל החברה דאז, על הצבירה החורגת.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# צבירת ימי חופשה מעבר למוסכם – האם קיימת חובת תשלום?

- שינוי ההסכם בהתנהגות – והשלכותיו
- השופטת קבעה כי בנסיבות העניין, התנהלות החברה מהווה שינוי של הסכם ההעסקה בהתנהגות, באופן שמסיר את מגבלת הצבירה הדורשנית. הודגש כי לכל המאוחר בנובמבר 2021 – כשלושה חודשים לפני סיום ההעסקה – הייתה החברה מודעת להיקף הצבירה. משכך, היה עליה להתריע בפני העובד כי אם לא ינצל את ימי החופשה בתוך פרק זמן סביר, הם יימחקו. משלא עשתה כן – אין באפשרותה להסתמך בדיעבד על המגבלה החוזית.
- עוד חיזוק למסקנה זו נמצא בעובדה שלבית הדין הוצג תלוש שכר של סמנכ"ל טכנולוגיה בחברה, ממנו עלה כי גם הוא צבר כ-80 ימי חופשה, באופן הסותר את טענת החברה בדבר אכיפה קפדנית של מגבלות הצבירה. נקבע כי נתון זה פוגע במהימנות גרסת החברה ומחזק את הטענה לצבירה בפועל ללא הגבלה.
- התוצאה
- בית הדין קבע כי העובד זכאי לפדיון מלוא 134 ימי החופשה שנוצברו ולא נוצלו, בהתאם לתלוש השכר האחרון, בסכום כולל של 234,475 ש"ח. בנוסף חויבה החברה בתשלום הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך 7,000 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התפטרות בדין מפוטר בשל אי תשלום זכויות קוגנטיות

■ סע"ש 35220-07-23

■ התפטרות שמוכרת כפיטורים: העסקה ממושכת ללא זכויות בסיסיות מזכה בפיצויי פיטורים ובזכויות נלוות

■ בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע קיבל תביעה של עובדת מאפייה, וקבע כי התפטרותה בנסיבות העניין מהווה התפטרות בדין מפוטר. נקבע כי העובדת זכאית ממעסיקה לשעבר לפיצויי פיטורים ולזכויות סוציאליות נוספות – ובהן גמול שעות נוספות והפרשות לפנסיה – בסכום כולל של כ-440 אלף ש"ח, לצד הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך של כ-20 אלף ש"ח.

■ התובעת עלתה לישראל מאוקראינה בסוף שנת 2016, וכחצי שנה לאחר מכן החלה לעבוד במאפייה שבבעלות הנתבע. במשך כ-6 שנות העסקתה הונפקו לה תלושי שכר פיקטיביים, אשר לא שיקפו את היקף עבודתה בפועל, את תנאי העסקתה או את השכר ששולם לה. בפועל, זכויות יסוד בדיני עבודה לא שולמו לה לאורך כל תקופת עבודתה.

■ ביוני 2023 פנתה העובדת למעסיק במכתב התראה לפני התפטרות, ובו דרשה להסדיר תשלום זכויות סוציאליות שלטענתה לא שולמו לה במשך שנות עבודתה. לטענתה, תגובת המעסיק למכתב הייתה זלזול מוחלט: הוא השליך את המכתב ואמר לה כי היא רשאית "לעשות מה שהיא רוצה". לאחר כשבוע, הגישה העובדת מכתב התפטרות בדין מפוטר עקב הרעת תנאים, ובהמשך הוגשה תביעה לבית הדין, בה הועמדו רכיביה על סכום כולל של כ-927 אלף ש"ח, בגין זכויות שונות ובהן פיצויי פיטורים וגמול שעות נוספות.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התפטרות בדין מפוטר בשל אי תשלום זכויות קוגנטיות

- טענות ההגנה – ודחייתן
- המעסיק טען כי מכתב ההתראה נמסר בהפתעה, וכי הסיבה האמיתית לעזיבת העובדת לא הייתה אייתשלום זכויות סוציאליות, אלא רצונה להיפרד מבן זוגה ולעבור להתגורר בעיר אחרת. עוד נטען כי לא ניתנה לו הזדמנות ממשית לתקן את הליקויים הנטענים, ומשכך אין לראות בהתפטרות כפיטורים.
- קביעות בית הדין: התקיימו תנאי החוק להתפטרות בדין מפוטר
- השופטת רינת סיניאלוש דחתה את טענות המעסיק וקבעה כי התפטרות העובדת עומדת בתנאים הקבועים בדין לצורך הכרה בהתפטרות כפיטורים. בפסק הדין הובהר כי לצורך זכאות מתפטר לפיצויי פיטורים נדרשים שלושה תנאים מצטברים:
- הרעה מוחשית בתנאי העבודה;
- קשר סיבתי בין ההרעה לבין ההתפטרות;
- מתן התראה למעסיק והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התפטרות בדין מפוטר בשל אי תשלום זכויות קוגנטיות

- בית הדין קבע כי בעניינה של העובדת מתקיימים שני התנאים הראשונים במלואם. נקבע כי מדובר בהעסקה רצופה של כ־6 שנים שבמהלכן לא שולמו זכויות בסיסיות וקוגנטיות, ובהן גמול שעות נוספות, תוספת לילה והפקדות לפנסיה – מחדל חמור המהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה וקשר ישיר להתפטרות.
- באשר לתנאי השלישי, השופטת ציינה כי התראה של שבוע אחד בלבד, כשלעצמה, אינה פרק זמן סביר. עם זאת, משעדות העובדת בדבר תגובת המעסיק – השלכת המכתב ואמירת “תעשי מה שאת רוצה” – לא נסתרה, נקבע כי בנסיבות אלו אין לזקוף את קוצר תקופת ההתראה לחובתה. לפיכך הוכרה התפטרותה כהתפטרות בדין מפוטר, המזכה בפיצויי פיטורים מלאים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# התפטרות בדין מפוטר בשל אי תשלום זכויות קוגנטיות

- זכויות נוספות ופיצוי בגין תלושי שכר פיקטיביים
- הכרעת בית הדין לא הסתכמה בפיצויי פיטורים בלבד. השופטת קיבלה גם את יתר רכיבי התביעה, וקבעה כי העובדת זכאית לתשלומים נוספים שלא שולמו לה במהלך שנות עבודתה, ובהם גמול שעות נוספות, הפרשות לפנסיה, דמי הבראה ופדיון חופשה.
- בנוסף נפסק לעובדת פיצוי נפרד בגין הנפקת תלושי שכר פיקטיביים, אשר נועדו להתחמק מתשלום מס. התנהלות זו תוארה בפסק הדין כהתנהלות חמורה, פסולה ומנוגדת לדין.
- התוצאה
- בסיכומו של ההליך חויב המעסיק לשלם לעובדת פיצוי כולל בסך 438,748 ש"ח, בצירוף הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסכום של 22,312 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# "מחלת השימוע"

■ סע"ש 25293-08-22

■ פיטורים בתקופת מחלה על בסיס חשד בלבד – חשיפה כבדה למעסיק

■ בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את תביעתו של מנהל צוותים ואיש שיווק ומכירות, וקבע כי פומר שלא כדין במהלך תקופת מחלה, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת. נפסק כי המעסיק ישלם לעובד פיצוי כולל בסך של כ-367 אלף ש"ח, כאשר עיקר הסכום נפסק בגין שעות נוספות שלא שולמו, בצירוף הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד.

■ התובע הועסק בנתבעת, חברה העוסקת בסימון וצביעת כבישים וחניונים, במשך כ-8 שנים. בתחילת דרכו עבד כעובד סימון ובהמשך קודם לתפקיד מנהל צוותים ואיש שיווק ומכירות. בחודש מאי 2022 הודיע התובע למעסיקו על היעדרות ממושכת של 72 ימים בגין מחלה, והמציא אישורי מחלה כדין.

■ כעבור כחודש וחצי, במהלך תקופת המחלה ובטרם הסתיימה, שלחה אליו החברה מכתב בו דרשה כי יתייצב מיידית לעבודה. משהשיב כי הוא מצוי בתקופת מחלה ואינו יכול לשוב לעבודה, נשלח אליו כעבור כשבוע מכתב נוסף, בו הודיעה החברה על סיום העסקתו. במכתב צוין כי בסירובו להתייצב לעבודה רואה בו החברה כמי שנמש את מקום עבודתו, וכי עליו להשיב ציוד ולסיים את ההתקשרות.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# "מחלת השימוע"

- טענות העובד וטענות המעסיק
- העובד הגיש סמוך לאחר מכן תביעה לבית הדין, והעמיד את סכומה על כ־735 אלף ש"ח. לטענתו, פוטר במהלך תקופת מחלה פעילה, בעוד שעמדו לזכותו ימי מחלה צבורים, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת – בניגוד להוראות הדין. בנוסף תבע רכיבים שונים, ובראשם גמול שעות נוספות שלא שולם לו במהלך שנות עבודתו.
- החברה טענה מנגד כי העובד לא פוטר אלא זנח את עבודתו. עוד נטען כי בתקופת המחלה הוא נצפה בתערוכת זוחלים ונחשים במשתלה, כשהוא עומד זמן ממושך על רגליו, וכי עובדה זו שוללת את תוקפם של אישורי המחלה שהציג. לגרסת החברה, עצם נוכחותו באירוע מסוג זה מעידה כי היה כשיר לעבודה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# "מחלת השימוע"

- קביעות בית הדין – אין סמכות לפסול אישורי מחלה על בסיס התרשמות
- השופטת רונית סגל דחתה את טענות המעסיק. נקבע כי אף אם התעורר אצל הנתבעת חשד בנוגע למצבו הרפואי של העובד, אין בכך כדי לאפשר לה לפסול אישורי מחלה תקפים או לקבוע על דעת עצמה כי מדובר באישורים פיקטיביים. הודגש כי התרשמות סובייקטיבית של המעסיק, לפיה העובד "נראה שחש בטוב", אינה מהווה תחליף להוכחה משפטית.
- בית הדין קבע כי לא הוכח שהעובד עבד בפועל בתערוכה, לא הוכח כי קיבל שכר כלשהו, ולא הוכח כי נדרש לבצע עבודה פיזית המלמדת על היותו בריא או כשיר לעבודה. עוד הודגש כי העובד לא טען בשום שלב כי הוא סובל ממחלה המחייבת ריתוק לבית, כגון קורונה או שפעת, ולכן עצם יציאתו מביתו אינה עומדת בסתירה לאישורי המחלה.
- לפיכך נקבע כי אין בסיס להחלטת החברה, אשר הסתמכה על צילום של העובד בתערוכה, להסיק כי הוא אינו דובר אמת וכי אישורי המחלה שהמציא הם פיקטיביים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# "מחלת השימוע"

- פיטורים שלא כדין והכרעה ברכיבי התביעה
- על יסוד האמור נקבע כי העובד פוטר בפועל בתקופת מחלתו, בעוד שעמדו לזכותו ימי מחלה צבורים, ללא שימוע וללא מתן הודעה מוקדמת – בניגוד לדין. בנוסף קיבל בית הדין את תביעתו לגמול שעות נוספות, לאחר שנדחו טענות החברה לפיהן לא בוצעו שעות נוספות.
- התוצאה
- בסיכומו של ההליך חויבה החברה לשלם לעובד סך של 351,777 ש"ח, בין היתר בגין שעות נוספות, פיטורים ללא שימוע ודמי הודעה מוקדמת. בנוסף נפסקו לחובתה הוצאות מעפט ושכר טרחת עו"ד בסך 15,000 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורי עובדת בהיריון – גם כשההיריון נודע רק לאחר מכתב הפיטורים

■ סע"ש 10124-02-23

■ גילוי היריון במהלך ההודעה המוקדמת מחייב בקשת היתר – גם אם ההחלטה קדמה לידיעה

■ בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את תביעתה של עובדת כוח אדם שהועסקה באפליקציית המוניות "גט", וקבע כי הן חברת המוניות והן חברת כוח האדם "תגבור" הפרו את הוראות חוק עבודת נשים, משלא פנו לקבלת היתר לפיטוריה – אף שההיריון נודע להן רק ביום האחרון להודעה המוקדמת. לעובדת נפסק פיצוי משמעותי בסך כולל של כ-145 אלף ש"ח.

■ העובדת התקבלה לעבודה בינואר 2021 באמצעות חברת כוח האדם "תגבור", והוצבה בעבודה ב"גט". בחודש מרץ 2021 החלה בטיפולי פוריות. ביום 23.8.2021 נשלח אליה מכתב פיטורים מטעם "תגבור", בו נמסר כי הוחלט על סיום הצבתה ב"גט", וכי העסקתה תסתיים ביום 31.8.2021.

■ יומיים לאחר משלוח מכתב הפיטורים, ביום 25.8.2021, נודע לעובדת כי היא בהיריון. ביום האחרון להודעה המוקדמת – 31.8.2021 – עדכנה העובדת הן את "גט" והן את "תגבור" בדבר הריונה. באפריל 2022 ילדה את בנה, ובפברואר 2023 הגישה את תביעתה לבית הדין.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורי עובדת בהיריון – גם כשההיריון נודע רק לאחר מכתב הפיטורים

- טענות הצדדים
- בתביעתה טענה העובדת כי הייתה עובדת מקצועית, מסורה ונאמנה, וכי פוטרה בהליך פסול וללא שימוע, בהיותה בהיריון, ומבלי שהתקבל היתר מהממונה על חוק עבודת נשים. עוד טענה כי לאחר סיום הצבתה ב"גט", "תגבור" לא הציעה לה משרות חלופיות התואמות את כישוריה, וכי מצאה עצמה בהיריון וללא מקור פרנסה.
- "גט" טענה מנגד כי ההחלטה על סיום הצבת העובדת התקבלה מטעמים ענייניים ובתום לב, ללא כל קשר להיריון, אשר לא היה ידוע במועד קבלת ההחלטה. "תגבור" טענה כי העובדת היא זו שהתפטרה, לאחר שלטענתה לא השיבה לפניית בנוגע למשרות חלופיות.
- קביעות בית הדין – פיטורים ולא התפטרות
- השופטת רעות שמר בגס דחתה את גרסאות ההגנה וקבעה כי העובדת פוטרה ולא התפטרה. בין היתר הודגש כי נוסח מכתב סיום ההעסקה – הכולל ביטויים אופייניים למכתבי פיטורים, כגון איחולי הצלחה בהמשך הדרך – אינו מתיישב עם טענת התפטרות. עוד נקבע כי בפועל "תגבור" לא פעלה באופן ממשי לסייע לעובדת במציאת עבודה חלופית לאחר שעדכנה על הריונה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורי עובדת בהיריון – גם כשההיריון נודע רק לאחר מכתב הפיטורים

- חובת בקשת היתר – גם כאשר ההיריון נודע במהלך ההודעה המוקדמת
- בית הדין קבע כי שתי הנתבעות הפרו את חובתן לפי חוק עבודת נשים. ביחס ל"תגבור" נקבע כי מרגע שנודע לה על ההיריון, היה עליה לפעול באופן מיידי למציאת משרה חלופית לעובדת, ולחלופין לפנות בבקשה לקבלת היתר לפיטורים מהממונה.
- באשר ל"גט" נקבע כי אף שהידיעה על ההיריון התקבלה ביום האחרון להעסקה בפועל, אין בכך כדי לפטור אותה מחובתה כמעסיק בפועל. העופטת הדגישה כי תקופת ההודעה המוקדמת היא חלק מתקופת ההעסקה, והיום האחרון לעבודה בפועל נכלל בה. לפיכך, גם בנסיבות אלה היה על "גט" לפנות לקבלת היתר לפיטורים בהתאם להוראות החוק וההלכה הפסוקה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורי עובדת בהיריון – גם כשההיריון נודע רק לאחר מכתב הפיטורים

- היעדר שימוע והפרות נוספות
- בנוסף נקבע כי הנתבעות הפרו את חובתן לערוך שימוע לעובדת טרם פיטוריה. בנסיבות אלו חויבו "גט" ו"תגבור", ביחד ולחוד, לשלם לעובדת פיצוי בגין פיטורים בהיריון ללא היתר וללא שימוע, וכן בגין רכיבים נוספים, לרבות אי־הפקדות לפנסיה ופיצויי פיטורים.
- בסך הכול נפסק לעובדת פיצוי של 128,225 ש"ח. בנוסף חויבה "תגבור" לבדה לשלם סכום נוסף של 1,226 ש"ח, בגין ניכוי שכר שלא הוסבר. עוד נפסקו לטובת העובדת הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך 16,000 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הליך פיטורים מנהלי ודגשים למניעת חשיפה משפטית

■ סע"ש 69040-07-24

■ כשהטענה היא התנהגות פסולה – השאלה איננה אם לפטר, אלא איך

■ בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע דן בתביעתו של פקח עירוני בכיר, אשר העסקתו בעיריית אשדוד הופסקה בעקבות התנהלות שנמצאה בעייתית, וקבע כי הדרך שבה בחרה העירייה לסיים את העסקתו הייתה שגויה מן היסוד.

■ התובע החל את עבודתו בעירייה בשנת 2008. במשך כ-12 שנים שימש כפקח חניה, ובהמשך נוספו לו תחומי אחריות נוספים. ביולי 2022, לאחר זכייה במכרז, קודם לתפקיד פקח בכיר. עוד קודם לכן, בשנת 2017, יזם פתיחת קבוצת ווטסאפ לפקחי העירייה, אשר נועדה בתחילתה למטרות חברתיות.

■ עם השנים, כך התברר, הקבוצה שינתה את פניה והפכה לזירה להעברת בקשות בין פקחים – שלא לאכוף עבירות חניה באזורים מסוימים או כלפי כלי רכב ספציפיים. על רקע זה הוחלט תחילה לשנמך את התובע מתפקיד פקח בכיר לפקח רגיל. בהמשך, בחודש מאי 2024, זומן לשימוע בפני ועדת פיטורים עירונית, בעילה של אי-התאמה לתפקיד, ובתחילת יוני נמסר לו מכתב סיום העסקה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הליך פיתורים מנהלי ודגשים למניעת חשיפה משפטית

- טענות הצדדים – מנהלי מול משמעת
- בתביעתו לבית הדין טען הפקח כי העירייה בחרה במסלול של פיתורים מנהליים, שעה שהטענות כלפיו הן במהותן טענות משמעתיות. לטענתו, מדובר בחוסר סמכות ובפגם מהותי בהליך, המחייב את ביטול הפיתורים והשבחתו לעבודה, בצירוף פיצוי כספי משמעותי.
- העירייה טענה מנגד כי פעלה כדין: ההחלטה התקבלה משיקולים מנהליים, באמצעות ועדת הפיתורים העירונית, ולא היה מקום לנהל הליך משמעת פורמלי. לשיטתה, התנהלות התובע פגעה בערכי השירות הציבורי וביחסי האמון בינו לבין הממונים עליו והציבור, ולכן אין הצדקה להשבחתו לעבודה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הליך פיטורים מנהלי ודגשים למניעת חשיפה משפטית

- מבחן "מרכז הכובד" – לא הכותרת קובעת אלא המהות
- השופטת יעל אנגלברג־שהם בחנה את טענות הצדדים דרך הפריזמה הפסיקתית של "מרכז הכובד" של עילת הפיטורים. נקבע כי יש לבחון לא כיצד בחר המעסיק לכנות את ההליך, אלא מהי המהות האמיתית של המעשים המיוחסים לעובד.
- במקרה זה, הטענות המרכזיות כלפי התובע נגעו לשימוש פסול בסמכות, להתנהלות שאינה הולמת עובד רשות מקומית, ולפגיעה אפשרית באמון הציבור ובתדמית הרשות. השופטת קבעה כי מדובר בטענות מובהקות של עבירות משמעת, אשר מקומן להתברר בהליך משמעתי מלא בפני בית הדין למשמעת – ולא במסגרת של פיטורים מנהליים בעילת אי־התאמה.
- עוד נקבע כי גם יתר המעשים שיוחסו לתובע משתייכים לליבת הדין המשמעתי, וכי ניסיון "לעקוף" את ההליך המשמעתי באמצעות סיום העסקה מנהלי מהווה סטייה מהכללים שנקבעו בפסיקה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הליך פיצורים מנהלי ודגשים למניעת חשיפה משפטית

## ■ הפגם בהליך – והשלכותיו

■ השופטת קבעה כי החלטת העירייה לנקוט בהליך מנהלי במקום בהליך משמעתי אינה סבירה ואינה צודקת בנסיבות העניין, וכי מדובר בפגם היורד לשורשו של הליך הפיצורים. פגם מסוג זה אינו ניתן לריפוי בדיעבד, גם אם הטענות המהותיות נגד העובד הן חמורות.

## ■ ההכרעה

■ בשל הפגם המהותי בהליך, קבע בית הדין כי יש לבטל את החלטת הפיצורים ולהשיב את התובע לעבודתו בעיריית אשדוד כפקח בכיר. בנוסף נפסקו לזכותו הפסדי שכר בסך 162,700 ש"ח, פיצוי לא ממוני בסך 40,000 ש"ח, וכן הוצאות משפט בסך 15,000 ש"ח – ובסך הכול כ־218 אלף ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורים סמוך לגיל פרישה – מתי “התייעלות” הופכת להפליית גיל

סע"ש 24269-04-22

■ בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בתביעתו של עובד ותיק שפוטר בגיל 66, זמן קצר לפני גיל פרישה, במסגרת מה שהוגדר על ידי המעסיק כ"תוכנית התייעלות". השאלה המרכזית שנבחנה הייתה האם מדובר בצעד עסקי לגיטימי – או בפיטורים שמקורם בהפליה אסורה מחמת גיל.

■ התובע החל לעבוד בחברת "פלאיקארד", העוסקת בסליקת כרטיסי אשראי, כבר בדצמבר 2008. לאורך השנים התקדם, ולדבריו ערב פיטוריו שימש כמנהל פיתוח אסטרטגי ושיווק. עם פרוץ מגפת הקורונה, במרץ 2020, הוצא לחל"ת, בדומה לעובדים רבים אחרים. ואולם, עם שובו לעבודה במאי 2020, הוזמן לפתע לשימוע – ובהמשך פוטר, בהיותו בן 66.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורים סמוך לגיל פרישה – מתי “התייעלות”

## האפכת להפליית גיל

- טענות העובד מול טענות המעסיק
- בתביעתו טען העובד כי פוטר בשל גילו, בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. לטענתו, הפיטורים בוצעו בחוסר תוסילב, תוך פגמים בהליך השימוע, וגרמו לו לנזקים כלכליים ולעוגמת נפש, במיוחד נוכח סמיכותם לגיל פרישה.
- החברה טענה מנגד כי הפיטורים לא נבעו מהפליה, אלא מצרכים עסקיים, ניהוליים וארגוניים, כחלק מתוכנית התייעלות כוללת. לשיטתה, התובע לא נמצא מתאים להשתלבות בתוכנית, בין היתר בשל “מצוקת מקומות ישיבה קשה במשרדים”. עוד נטען כי השימוע נערך כדין, וכי ניתנה לעובד הזדמנות אמיתית להשמיע את טענותיו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורים סמוך לגיל פרישה – מתי “התייעלות”

## הופכת להפליית גיל

- ראיות שמספרות סיפור אחר
- השופט יוסף רחמים בחן את הראיות, וקבע כי הן אינן תומכות בגרסת החברה. אדרבה – ממכתב הזימון לשימוע ומפרוטוקול השימוע עצמו עלתה תמונה הפוכה לחלוטין: מדובר בעובד מוערך, מסור ובעל תרומה משמעותית לאורך שנים.
- כך, במכתב הזימון לשימוע יוחסו לעובד “מסירות ותרומה עצומה במשך שנים רבות בבניית יסודות החברה וקידומה”. במהלך השימוע עצמו אף נאמר לו על ידי אחד המנהלים: “אני יכול להגיד עליך מיליון דברים טובים”, ואף: “יש לך פי אלף יותר זכויות בחברה הזאת מאשר לי”.
- טענת החברה כי התובע היה “ממורמר ומתוסכל” נדחתה בהיעדר כל הוכחה. גם הטענה בדבר מצוקת מקומות הישיבה לא התקבלה. השופט ציין כי בנסיבות של עובד בעל ותק של 12 שנים, המצוי כשנה בלבד לפני גיל פרישה, מצופה ממעסיק לעשות מאמץ מיוחד למציאת פתרון – בין אם מקום ישיבה קבוע ובין אם פתרון זמני – ולא למהר להפסיק את ההעסקה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פיטורים סמוך לגיל פרישה – מתי "התייעלות"

## הופנה להפליית גיל

נתון מרכזי נוסף שעמד לחובת החשבונאי המוסמך, במבחן המוצעה, התובע היה העובד היחיד שפוטרו במסגרת אותה "תוכנית התייעלות". עובדה זו חיזקה את המסקנה כי מדובר בהצדקה בדיעבד, ולא במהלך ארגוני אמיתי.

בית הדין השתכנע כי הסיבה האמיתית לפיטורים הייתה גילו של התובע ואי התאמתו, כביכול, ל"עולמה החדש" של החברה – ולא שיקולים מקצועיים או עסקיים.

פגמים בהליך וחוסר תום לב

לצד קביעת ההפליה, יוחס לחברה גם חוסר תום לב בהתנהלותה: פיטורי עובד ותיק ומוערך, סמוך לגיל פרישה, מבלי שהוצעו לו חלופות כלשהן. בנוסף נמצאו פגמים בהליך השימוע, ובראשם היעדר מסירת מידע מוקדם ומהותי על תוכנית התייעלות, באופן שחייב את העובד להתמודד בזמן אמת עם טענות כלליות ובלתי מגובשות.

ההכרעה

בסופו של יום קבע בית הדין כי פיטורי התובע נעשו תוך הפליה מחמת גיל, בחוסר תום לב ובפגמים בהליך. נפסק לו פיצוי בסך 196,393 ש"ח, ובנוסף חויבה החברה לשלם שכר מרחת עו"ד בסך 25,000 ש"ח – ובסך הכול כ־220 אלף ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה או עזרה לבן משפחה?

ב"ל 7274-10-24 ■

■ בית הדין האזורי לעבודה בחיפה דן בתביעתה של אישה שדווחה במשך שנים כעובדת בעסק שבשליטת בן־זוגה, ופוטרה עם הפסקת פעילות החברה. השאלה שעמדה בלב ההליך לא הייתה אם דווחה כשכירה – אלא האם התקיימו בפועל יחסי עובד–מעסיק המזכים בדמי אבטלה.

■ בעלה של התובעת, מהנדס בהכשרתו, הקים לפני למעלה מעשור עסק בתחום ניהול פרויקטים ושירותי בנייה. בתחילה פעל העסק כעוסק מורשה, ובשנת 2018 התאגד כחברה בע"מ. התובעת, בת 52, דווחה כעובדת בעסק למשך תקופה כוללת של כשש וחצי שנים. למענתה, במאי 2023 פוטרה לאחר שהחברה הפסיקה את פעילותה עקב הפסדים מצטברים.

■ כחודשיים לאחר מכן פנתה התובעת לביטוח הלאומי בתביעה לדמי אבטלה. התביעה נדחתה, ומכאן ההליך שנדון בבית הדין.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה או עזרה לבן משפחה?

- גרסת התובעת – תפקיד רחב והיקף עבודה משמעותי
- התובעת טענה כי יש לראות בה עובדת שכירה מן המניין. לדבריה, היא שימשה כמנהלת אדמיניסטרציה ובקאופיס, ובמסגרת תפקידה עסקה בתיאום פגישות, קשרי לקוחות, ניהול שיווק, עבודת נטוורקינג, וכן בהעלאת תכנים לאתר האינטרנט ולדף הפייסבוק של החברה.
- עוד טענה כי עבדה במתכונת קבועה וסדירה, בין השעות 8:00–17:00, ממשרד ייעודי בביתה. עם זאת, ציינה כי בפועל העבודה הייתה “מסביב לשעון”. במקביל העידה כי בתקופה מסוימת עבדה בשתי עבודות נוספות, אחת מהן בחנות למוצרי אורתופדיה שבבעלות בן־זוגה.
- בחינת הראיות – סתירות וחוסרים מהותיים
- השופטת מירי שי בחנה את מכלול העדויות והראיות, וקבעה כי גרסת התובעת אינה עומדת במבחני הפסיקה להכרה ביחסי עבודה. הודגש כי בין גרסאותיה של התובעת עצמה נפלו סתירות מהותיות, המחלישות את הטענה לקיומם של יחסי עובד–מעסיק.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה או עזרה לבן משפחה?

■ כך, חרף הטענה לקיום פגישות עבודה רבות, לא הוצגו יומני פגישות, התכתבויות או הודעות תיאום. בנוסף, לא הובאה ולו עדות אחת של לקוח, ספק, קבלן או אדריכל שיתמוך בגרסת התובעת באשר להיקף ואופי תפקידה. גם רואה החשבון של החברה, שנמצא כעד רלוונטי ומהותי, לא הובא לעדות – מחדל שפעל לחובתה.

■ סתירה נוספת נמצאה בין הטענה לעבודה "מסביב לשעון" לבין גרסה אחרת שלפיה מדובר בעסק משפחתי קטן, אשר טיפל לרוב בפרויקט אחד בלבד בשנה. גם הטענה להיקף עבודה קבוע של תשע שעות ביום לא עלתה בקנה אחד עם עדותה כי עבדה באותה תקופה בשלוש עבודות במקביל.

■ אינדיקציות נוספות – הליך סיום העסקה

■ נקודה נוספת שפגעה בטענות התובעת נגעה לאופן סיום ההתקשרות. עלה כי מכתב הפיטורים נושא תאריך שקדם למועד שבו נטען כי נערך לה שימוע – היפוך סדר הדברים המקובל בדיני עבודה. בנוסף, לא נערך לה גמר חשבון, לרבות תשלום פרדיון כ־70 ימי חופשה שלטענתה נצברו לזכותה.

■ ההכרעה

■ בסיכום קבעה השופטת כי מכלול הסממנים מוביל למסקנה אחת: הפעולות שביצעה התובעת אינן עולות כדי עבודה שכירה, אלא מהוות עזרה משפחתית שניתנה לצורך קידום העסק של בן־זוגה. לא הוכח קיומו של קשר חוזי המסדיר זכויות וחובות מכוח יחסי עבודה, ולפיכך אין בסיס להכרה בה כעובדת לצורך זכאות לדמי אבטלה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# העתקת מקום פעילות – מתי התפטרות תיחשב כפיטורים

■ סע"ש 55037-05-22, 26873-09-23

■ שינוי גיאוגרפי אינו עניין טכני – אלא תנאי עבודה מהותי

■ בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בתביעתו של נהג הובלה בחברת המשקאות "טמפו", אשר עזב את עבודתו בעקבות העברת פעילות החברה מעיר מגוריו נתניה לרמלה. השאלה המרכזית שנבחנה הייתה האם מדובר בהתפטרות רגילה – או בהתפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, המזכה בפיצויי פיטורים.

■ התובע, תושב נתניה, החל לעבוד ב"טמפו" במאי 2012 כנהג הובלה. ביולי 2023 זומן לשיחה עם מנהל החברה, ובה נמסר לו כי פעילות המובילים מועתקת לראשונה לרמלה, והמעבר צפוי להיכנס לתוקף בתוך כחודש. מדובר, לפי גרסת התובע שלא נסתרה, במרחק של כ-63 קילומטרים ממקום מגוריו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# העתקת מקום פעילות – מתי התפטרות תיחשב

## כפיטורים

- תגובת העובד – והתראה כדין
- הנהג, שעבד במשמרות ערב, טען כי השינוי יוביל להארכה משמעותית של יום עבודתו: נסיעה של למעלה משעה וחצי בפקקי אחר הצהריים בדרך לעבודה, וחזרה מאוחרת וממושכת לביתו בסיום המשמרת. נוכח זאת שלח מכתב התראה לפני התפטרות כדין מפוטר, והבהיר כי מדובר בהרעה מהותית שאינה מאפשרת לו להמשיך בעבודתו בתנאים החדשים.
- משדרישתו להכרה בזכאות לפיצויי פיטורים מלאים לא נענתה, פנה העובד לבית הדין.
- טענות החברה – עבודה חלופית
- "טמפו" טענה מנגד כי אין מדובר בהרעה מוחשית, וכי במהלך אותה תקופה הוצעה לתובע חלופה – תפקיד של "נהג חצר", הכולל שינוע משאיות במתחם הסמוך למקום מגוריו. משסירב להצעה, לשיטת החברה, יש לראותו כמי שהתפטר מיוזמתו, ללא זכאות לפיצויי פיטורים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# העתקת מקום פעילות – מתי התפטרות תיחשב

## כפיטורים

- המסגרת המשפטית – החריג לכלל
- סגנית הנשיאה, השופטת אסנת רובוביץ־ברכע, הזכירה כי הכלל בדין הוא שעובד המתפטר אינו זכאי לפיצויי פיטורים. עם זאת, אחד החריגים המובהקים לכלל זה הוא התפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים – התפטרות אשר דינה כפיטורים לכל דבר ועניין.
- במקרה הנדון קבעה השופטת כי העברת מקום העבודה למרחק עשרות קילומטרים ממקום מגוריו של העובד מהווה שינוי מהותי בתנאי ההעסקה, ובנסיבות העניין – הרעה מוחשית.
- ההצעה החלופית – מאוחרת מדי
- בית הדין בחן גם את טענת החברה בדבר הצעת עבודה חלופית, וקבע כי אין בה כדי לשלול את זכאות העובד. נקבע כי ההצעה הועלתה לראשונה רק במכתב מאוגוסט 2023, בעוד שבמכתב התגובה הראשוני מיולי 2023 – בסמוך לאחר השיחה עם מנהל החברה – לא הוצעה כל חלופה, ואף נמסר לעובד כי החברה מקבלת את התפטרותו.
- משכך, נקבע כי הצעת העבודה החלופית הוצגה באיחור, ואינה יכולה לרפא בדיעבד את ההרעה שנוצרה או לשלול את תחולת סעיף 11(א) לחוק.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# העתקת מקום פעילות – מתי התפטרות תיחשב כפיטורים

- ההכרעה
- בסופו של יום קבע בית הדין כי התובע התפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, ויש לראותו כמתפטר בדין מפוטר. נפסקו לו פיצויי פיטורים מלאים, ולצדם התקבלו רכיבי תביעה נוספים – בעיקר גמול שעות נוספות.
- הסכום הכולל שנפסק לטובתו עמד על 238,505 ש"ח, ובנוסף חויבה החברה לשלם הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך 35,000 ש"ח – ובסך הכול כ-273,500 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# תביעת מעסיק נגד עובדים לשעבר בגין אי תחרות

■ סע"ש 55553-06-22

■ בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בתביעה חריגה שהגישה חברה נגד שבעה מעובדיה לשעבר, בטענה כי פעלו בצוותא ובתיאום מוקדם כדי לעזוב את החברה ולעבור למתחרה ישירה בתחום. סכום התביעה עמד על כ־1.7 מיליון ש"ח, ונסמך על טענות חמורות להפרת חובות סודיות, נאמנות ותום לב, שידול הדדי ועזיבה קולקטיבית מתוזמנת.

■ הנתבעים, אשר הוגדרו בפסק הדין כצעירים בתחילת דרכם המקצועית, הועסקו בעבר בחברה והיו חתומים על הסכמי עבודה שכללו סעיפי סודיות, אי תחרות והעדר שידול. במהלך הזמן התפטרו כולם ועברו לעבוד אצל חברה מתחרה העוסקת אף היא במתן פתרונות ותמיכה למערכת זהה. מכאן – התביעה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# תביעת מעסיק נגד עובדים לשעבר בגין אי תחרות

## ■ טענות החברה -

■ לטענת החברה העובדים פעלו מאחורי גבה, שידלו זה את זה לעזוב, תכננו מהלך משותף של מעבר למתחרה, ובכך הפרו לא רק את התחייבויותיהם החוזיות אלא גם את חובות הנאמנות ותום הלב החלות עליהם. בנוסף נטען כי במסגרת המעבר נגזלו סודות מסחריים של החברה.

## ■ טענות העובדים -

■ העובדים דחו את הטענות מכל וכל. לשיטתם, המטרה האמיתית היא להרתיע עובדים קיימים מלשקול עזיבה. כל אחד מהנתבעים טען כי התפטר מסיבות אישיות, מקצועיות או משפחתיות, ללא קשר לאחרים, וללא כל תיאום פסול. עוד הודגש כי סעיף אי התחרות עבהסכמי העבודה אינו חוקי, במיוחד נוכח היותם בתחילת הקריירה וללא קבלת תמורה מיוחדת בגין ההגבלה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# תביעת מעסיק נגד עובדים לשעבר בגין אי תחרות

- התייחסות בית הדין
- השופט בתיק בחן את הראיות והעדויות, וקבע כי בפועל לא הוכחה עזיבה קולקטיבית או סימולטנית. בין מועדי ההתפטרות של העובדים נמצאו פערים של חודשים, וכל אחד מהם הציג סיבה עצמאית ושונה לעזיבתו מבלי שנמצא קשר סיבתי ביניהם.
- כך למשל, אחת הנתבעות העידה כי לאחר חופשת לידה ביקשה לעבוד בצפון, סמוך לביתה ובשעות גמישות. משהחברה סירבה לאפשר לה קיצור שעות, פנתה ביוזמתה למתחרה והתקבלה לעבודה במחוז הצפון.
- עובד אחר תיאר עומס חריג ויחס שלילי מצד ההנהלה, שהובילו אותו להחלטה לעזוב. נתבע נוסף העיד על סביבת עבודה מתוחה, עומס, השפלות, העדר ניהול מסודר ושכר נמוך, נסיבות שגרמו לו לחפש עבודה אחרת.
- בית הדין אף הדגיש כי במקרים רבים הפנייה הראשונית לעובדים נעשתה דווקא על ידי המתחרה ולא ביוזמת הנתבעים עצמם, נתון הסותר את טענת העידול הפסול.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# תביעת מעסיק נגד עובדים לשעבר בגין אי תחרות

- מסקנת השופט הייתה כי טענות בדבר שידול, תכנון מוקדם ופעולה מאורגנת נותרו בגדר חשד והשערה, ללא תשתית ראייתית מספקת. לא הוכחה הפרת חובת נאמנות, ולא הוכח שימוש אסור במידע סודי או גזילת סודות מסחריים.
- מעבר לכך קבע בית הדין קביעה עקרונית ביחס להסכמי אי התחרות. נקבע כי סעיפים אלו, כפי שנוסחו בהסכמי העבודה של החברה התובעת אינם תקפים משפטית. השופט הבהיר כי הטלת מגבלות תעסוקתיות על עובדים צעירים בתחילת דרכם, ללא תמורה מיוחדת, פוגעת באופן חמור בהתפתחותם המקצועית, מצמצמת את אופק הקריירה שלהם, סותרת את תקנת הציבור ופוגעת בתחרות החופשית במשק.
- בסופו של יום דחה בית הדין את תביעת החברה במלואה. בנוסף חויבה החברה לשלם לשתי נתבעות כ־12,000 ש"ח בגין שכר והפקדות לקרן השתלמות שהגיעו להן.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חובות מעסיק כלפיי מועמדת לעבודה בהיריון

סע"ש 9464-09-20

נסיבות המקרה-

- בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בתביעתה של מועמדת לעבודה, אשר התקבלה לתפקיד בסוכנות ביטוח פנסיוני אך בפועל לא החלה לעבוד, לאחר שערכנה את המעסיק כי היא בהיריון.
- השאלה שנבחנה הייתה האם מדובר בהחלטה לגיטימית, הנובעת משיקולים מקצועיים וארגוניים, או באי קבלה לעבודה מחמת היריון, באופן אסור לפי דין ולפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- ריאיון העבודה הסתיים בהצלחה, ובסיומו סוכם כי תחל בעבודתה החדשה כעבור ארבעה ימים.
- שלושה ימים לאחר הריאיון, יום קודם ליום העבודה הראשון, בחרה התובעת לעדכן את מנהל הסוכנות מיוזמתה על הריונה, שהיה אז בחודש השלישי. כי רצתה להיות כנה וישירה, לא להסתיר, ולהתחיל את העבודה ברגל ימין.
- בהמשך אותו ערב התקיימה שיחת טלפון, במהלכה נמסר לה כי קורס ההכשרה לתפקיד לא ייפתח, לאחר שמועמדת נוספת שאמורה הייתה להשתתף בו הודיעה על ביטול. משכך, נאמר לה כי אין באפשרות הסוכנות להתחיל את העסקתה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חובות מעסיק כלפיי מועמדת לעבודה בהיריון

- טענות הצדדים-
- התובעת טענה שהסיבה האמיתית לאי תחילת עבודתה הייתה ההיריון, וכי ההסבר בדבר ביטול הקורס אינו אמת. לדבריה, נודע לה מאחותה כי בפועל הסוכנות המשיכה לאתר מועמדים לתפקיד. היא עתרה לפיצוי בסך 75,000 ש"ח בגין הפליה מחמת היריון.
- הסוכנות טענה מנגד כי מדובר בתביעה מלאכותית וחסרת תום לב, שנרקמה מראש, וכי אי פתיחת הקורס נבעה משיקולים מקצועיים בלבד, ללא כל קשר להריונה של התובעת.
- התייחסות בית הדין
- בית הדין קבע כי משהוסכם כבר על מועד תחילת עבודה, הנטל להוכיח שהעיכוב או הביטול אינם קשורים להיריון מוטל על המעסיק. ושהוא לא עמד בנטל זה.
- מהראיות עלה כי ביום שבו אמורה הייתה התובעת להתחיל לעבוד, שלח לה מנהל הסוכנות הודעה נוספת, בה ציין כי עדיין אין לו תאריך לקורס וכי הוא מקווה שיתקבלו מועמדים נוספים. ואולם, בית הדין קבע כי מלבד עדויות המנהל ואביו, בעלי עניין מובהק בתוצאות ההליך, לא הוצגה כל ראיה חיצונית התומכת בגרסה זו.
- עוד נמצא כי הסוכנות לא מסרה גרסה סדורה ביחס למספר המשתתפים המינימלי הנדרש לפתיחת ההכשרה, לא הציגה מועדים מדויקים של ביטולי מועמדות, ולא הציגה הודעות, מיילים או מסמכים שיכלו לבסס את הטענה כי ביטול הקורס נבע מאילוצים אובייקטיביים שאינם בשליטתה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חובות מעסיק כלפיי מועמדת לעבודה בהיריון

- בית הדין דחה גם את טענת הסוכנות כי התובעת פעלה בחוסר תום לב. נקבע כי עצם הבחירה לעדכן על ההיריון אינה מעידה בהכרח על מהלך מחושב שנועד לייצר תביעה. בית הדין התרשם כי התובעת אכן חיפשה עבודה באותה תקופה, ואף החלה לעבוד במקום אחר לאחר שלא התקבלה לעבודה אצל הנתבעת.
- בסיכומו של דבר קבע בית הדין כי אי תחילת עבודתה של התובעת נבעה מהריונה, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נפסק לטובתה פיצוי בסך 50,000 ש"ח, ובנוסף חויבה הסוכנות לשלם 10,000 ש"ח הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד ובסך הכול כ 60,000 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה מהבית, מצלמה פתוחה וגבולות הפרטיות

■ סע"ש 64633-08-21

■ בפסק דין שניתן לאחרונה נדרש בית הדין האזורי לעבודה לשאלה עקרונית ורלוונטית במיוחד לעידן העבודה ההיברידית: האם מעסיק רשאי לחייב עובד העובד מהבית להפעיל מצלמת אינטרנט במהלך כל שעות העבודה, וכן להתקין במחשב האישי תוכנת שליטה מרחוק.

■ באותו מקרה, מתכונת העבודה מהבית חייבה חיבור לרשת אלחוטית, עבודה רציפה עם מצלמת אינטרנט פעילה לאורך כל יום העבודה, וכן התקנת תוכנת שליטה מרחוק על המחשב הביתי לצורך טיפול בתקלות טכניות.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה מהבית, מצלמה פתוחה וגבולות הפרטיות

- העובדת סירבה לשתי הדרישות הן לגביי התקנת תוכנת שליטה מרחוק במחשב האישי בביתה והן לגביי הפעלת מצלמת האינטרנט הביתית במשך כל שעות העבודה.
- לטענתה, מדובר בפגיעה בלתי מידתית בפרטיותה, שעה שהעבודה מבוצעת מתוך המרחב הפרטי של ביתה, ולא ממשרד המעסיק.
- התייחסות בית הדין -
- בית הדין בחן תחילה את אופי התוכנה בה ביקשה המעסיקה לעשות שימוש. נקבע כי תוכנת השליטה מרחוק מאפשרת גישה בלתי מנוהלת למחשב הנשלט, ואף התחברות ללא צורך באישור יזום בכל פעם מצד המשתמש.
- בהקשר זה ציין בית הדין כי בידי המעסיקה עמדו חלופות פוגעניות פחות, כגון מתן סיוע טלפוני לעובדת במקרה של תקלה טכנית, מבלי להידרש לחדירה מלאה למחשב הביתי.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה מהבית, מצלמה פתוחה וגבולות הפרטיות

- בית הדין הרחיב ודן גם בדרישה להפעלת מצלמת אינטרנט מהבית לאורך כל זמן העבודה. נקבע כי אף שזווית הצילום של מצלמה ביתית היא מצומצמת יחסית, הרי שכאשר הדרישה היא להפעלתה ברצף, ולא לפרקי זמן קצובים ומוגדרים (למשל לצורך שיחת זום, הדרכה או ישיבה), מדובר בפגיעה ממשית בפרטיות.
- הדגש לא היה רק על עצם קיומה של מצלמה, אלא על משך ההפעלה, ההיעדר של מטרה נקודתית, והעובדה שהצילום מתבצע מתוך מרחב מגורים פרטי.
- מטרת הפיקוח – והאם קיימות חלופות
- בית הדין עמד גם על כך שככל שדרישות המעסיקה נבעו משיקולי ניטור, פיקוח או בקרה על ביצועי המכירות של העובדת או על שעות עבודתה, הרי שקיימים אמצעים טכנולוגיים חלופיים להשגת מטרה זו, מבלי לחדור למרחב הפרטי של בית העובדת.
- כך למשל הוזכרו פתרונות כדוגמת דרישה לדיווח יומי על משימות, דוחות פעילות וכלים לניהול תפוקות שאינם כוללים צילום או שליטה מרחוק במחשב האישי.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עבודה מהבית, מצלמה פתוחה וגבולות הפרטיות

■ בסופו של דבר קבע בית הדין כי:

- הדרישה להתקנת תוכנת שליטה מרחוק במחשב הביתי הינה פולשנית ורחבה מעבר לנדרש;
- הדרישה להפעיל מצלמת אינטרנט מהבית במשך כל שעות העבודה, אינה עומדת בדיני הגנת הפרטיות;
- ולפיכך – סירובה של העובדת להדליק את המצלמה ולעבוד בתנאים אלה היה מוצדק ודין.

■ חשוב לבחון :

- מידתיות;
- חלופות פוגעניות פחות;
- קיומה של מדיניות ברורה ושקופה;
- והתאמה לדין עוד בטרם יישום בפועל.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# גיל הפרישה וסיום העסקה

- פ"ה (חיפה) 30476-11-25
- עובד במפעל שיקומי, שהגיע לגיל פרישה בחודש יוני 2025, המשיך בעבודתו מכוח הסכמה בין הצדדים עד ליום 31.12.2025. לקראת תום התקופה המוסכמת פנה העובד לבית הדין לעבודה בבקשה לסעד זמני שיורה על המשך העסקתו גם מעבר למועד זה.
- הבקשה נדחתה, ובית הדין פרש בקצרה אך בבהירות את המסגרת הנורמטיבית החלה על עובדים בגיל פרישה.
- נקודת המוצא החוקית -
- החקיקה מאפשרת למעסיק לחייב עובד בפרישה בשל הגעתו לגיל הפרישה הקבוע בדין. גיל הפרישה הקבוע בחוק בהקשר זה, הן לגברים והן לנשים, הוא 67. נקודת מוצא זו מעניקה למעסיק סמכות עקרונית לסיים יחסי עבודה עם הגעה לגיל זה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# גיל הפרישה וסיום העסקה

- בקשת עובד להמשיך לעבוד – חובת שימוע מהותית
- עם זאת, כאשר עובד שהגיע לגיל פרישה מביע רצון להמשיך בעבודתו, אין המעסיק רשאי לדחות את הבקשה כלאחר יד. מוטלת עליו חובה לשקול אותה בלב פתוח ובאוזן קשובה, תוך בחינה רחבה של מכלול שיקולים, אישיים וארגוניים גם יחד.
- בין השיקולים הנוגעים לעובד עצמו נמנים, בין היתר:
  - ותק במקום העבודה
  - היקף הזכאות לגמלה פנסיונית
  - מצבו הכלכלי והמשפחתי
  - תרומתו למקום העבודה והצלחתו המקצועית
  - שאלת קיומו של חשש אובייקטיבי לפגיעה בכישוריו עקב הגיל
  - אפשרות לשיבוץ בתפקיד חלופי
- מנגד, על המעסיק להביא בחשבון גם שיקולים מערכתיים ואובייקטיביים, כגון:
  - צרכים תפעוליים וארגוניים
  - קשיים כלכליים
  - עובדים אחרים הממתינים לקידום
  - שיקולים פנסיוניים
  - מדיניות אחידה והאם קיימות בקשות דומות מצד עובדים נוספים



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# גיל הפרישה וסיום העסקה

- התייחסות בית הדין -
- בית הדין לא התעלם מהפן האנושי: הזכות והיכולת לעבוד מעניקות לאדם תחושת חיוניות, ערך עצמי, נחיצות והגשמה. עם זאת הודגש כי חרף חשיבות זו, אין מדובר בזכות מוחלטת.
- הזכות להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישת חובה אינה עומדת בפני עצמה, והיא כפופה לשיקול דעתו של המעסיק בהתאם לפררוגטיבה הניהולית שלו, לצרכיו הארגוניים, לשיקולים הכלכליים ולניהול כוח האדם.
- העובד עתר לסעד זמני של אכיפת יחסי עבודה שמשמעותו הינה בקשה להורות למעסיק להמשיך ולהעסיקו בניגוד לעמדתו. בית הדין הזכיר כי מדובר בסעד חריג שבחריגים, הניתן רק במקרים יוצאי דופן, שבהם הוכחה פגיעה קשה ואף אנושה בזכויות מהותיות של העובד.
- בנסיבות המקרה נקבע כי רף זה לא התקיים.
- לא הוכחה פגיעה חמורה בזכויות היסוד של העובד, ומשכך אין הצדקה לאכיפת יחסי העבודה.
- הבקשה לסעד זמני נדחתה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פעריי שכר מגדריים

■ סע"ש 19055-02-22

■ נסיבות המקרה –

■ התובעת, כיהנה כסמנכ"לית בחברה במשך כ 15 שנים, גילתה במהלך עבודתה כי עובד, גבר, שהועסק בתפקיד זהה ואף היה כפוף לה ניהולית, משתכר שכר גבוה באופן ניכר משלה.

■ בעקבות גילוי זה טענה העובדת לאפליה מגדרית האסורה לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, ועתרה להשוואת שכר ולתשלום הפרשי שכר וטרואקטיביים.

■ החברה ניסתה להדוף את הטענות, בין היתר בטענה שהעובדת קיבלה בונוסים גבוהים יותר וכן רכב צמוד, נתונים שלשיטתה מצדיקים את הפער בשכר הבסיסי.

■ עקרון השוויון – נקודת המוצא

■ בית הדין חזר והדגיש כי עקרון השוויון הוא מאבני היסוד של שיטת המשפט בישראל, המעוגן הן בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו והן בדיני העבודה. הפליה פסולה מוגדרת כיחס שונה בין שווים, או יחס בלתי הוגן כלפי מי שזכאי ליחס שוויוני. לרבות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד כאמור לעיל.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פעריי שכר מגדריים

- בחינת בית הדין
- בית הדין פירט את המבחן התלת שלבי שנקבע בפסיקה:
- שלב ראשון – נטל העובד:  
על העובד להציג ראשית ראיה לכך שמדובר בעבודות שוות או שוות ערך, וכן לקיומם של פערי שכר.
- שלב שני – נטל המעסיק:  
משהוצגה ראשית ראיה, עובר הנטל למעסיק להוכיח כי פערי השכר מבוססים על שיקולים ענייניים, סבירים ומידתיים, כגון ותק, כישורים, תפוקה או איכות עבודה.
- שלב שלישי – חזרה לנטל העובד:  
על העובד להראות כי אחד מהשיקולים עליהם נסמך המעסיק נגוע בהפליה מחמת מין.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# פעריי שכר מגדריים

■ בית הדין קבע כי העובדת והעובד ביצעו עבודה זהה בעיקרה ואף שוות ערך, כאשר העובדת אף הייתה בכירה ממנו בהיררכיה הארגונית. עוד נקבע כי לאורך השנים התקיימו פערי שכר משמעותיים, והחברה לא הצליחה להציג הצדקה עניינית, סבירה או מידתית לפערים אלה.

■ טענות החברה נדחו, בין היתר, מהטעמים הבאים:

- לא הוצגו ראיות ממשיות התומכות בהסברים שניתנו לפערי השכר.
- בנוסחים אינם חלק מהשכר הבסיסי לצורך השוואת שכר, שכן מדובר בתשלומים משתנים, מותנים בביצועים ואינם ידועים מראש.
- הטבות נלוות, כגון רכב צמוד, אינן רלוונטיות לבחינת השוואת שכר, במיוחד כאשר הן ניתנות בשל מעמד ניהולי בכיר ואינן מחליפות שכר בסיס.
- אין צורך להוכיח כוונה מפורשת להפלות ודי בעצם קיומם של פערי שכר בלתי מוצדקים כדי לקבוע הפרה של החוק.

■ בסופו של יום קבע בית הדין כי החברה הפרה את חוק שכר שווה:

- נפסקו לעובדת הפרשי שכר ותנאים נלווים בסך של כ-380,000 ₪;
- בנוסף נפסק פיצוי בגין ניכויי שכר שלא כדין בסך של כ-19,000 ₪;
- וכן הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך 25,000 ₪.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# אגרת הביטוח הלאומי למעסיק לשנת 2026

■ סכום מדרגת גביה מופחתת 7,703 ₪

■ סכום ההכנסה המירבית 51,910 ₪.

■ מפסי 100 לצורך תיאום דמי ביטוח יתקבלו בשידור בלבד, למעט מקרים חריגים. אין להפיק טופס 100 מודפס לעובד כאשר יש אפשרות לשידור. החל מינואר 2026 יתקבלו רק טופסי 100 בשידור בלבד ולא יתקבלו טופסי 100 מודפסים, למעט מקרים חריגים. בקשות עבור השנה הקודמת ניתן להגיש החל מחודש פברואר של השנה השומפת.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# אגרת הביטוח הלאומי למעסיק לשנת 2026

- תיקון סיווג עובד והפרשי שכר יתבצעו במערכת השכר בלבד. בעדכון סיווג העובד והפרשי השכר במערכת השכר, נוצר "קובץ זיכויים", המיועד לשידור אל מערכת הביטוח הלאומי. לדוגמא: בעדכון סטטוס סיווג של עובד מעובד רגיל למקבל קצבת אזרח ותיק או למקבל קצבת נכות בהתאם לאישור המופק ע"י הביטוח הלאומי. עם זיהוי המבוטח ובדיקת הנתונים, נשלח משוב אל השולח בעניין סכום הזיכוי לעובד ולמעסיק. עדכון סיווג העובד כאמור לעיל, יתבצע עפ"י אישור ממוחשב מהביטוח הלאומי בלבד, הניתן למקבל קצבת אזרח ותיק, מקבל קצבת נכות או תורם אברים.
- האישור נשלח למבוטח וממוען למעסיק ו הינו אישור שנתי בלבד ויש לקבלו מידי שנה ע"י העובד.
- לפני הגשת בקשת הזיכוי יש לוודא מול העובד כי מדובר באישור העדכני ביותר שהתקבל מהביטוח הלאומי.
- אין להפנות עובדים שכירים אל סניפי הביטוח הלאומי לקבלת החזר גביית יתר בגין שינוי סיווג העובד.
- בנוסף, לא ניתן לעדכן תיקונים בגין ביטול תושבות למבוטח, החזר בגין תשלום מעל המקסימום כמעסיק מעוני וכן תיקוני שכר שליליים עבור בעל שליטה בחברת מעטים. תיקונים מעין אלו יתבצעו באמצעות בקשה לדו"ח מתקן שתופנה אל הסניף כולל מסמכים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# אגרת הביטוח הלאומי למעסיק לשנת 2026

- הבהרות בנושא מילוי טופס 102: 1. ישנה חובת דיווח בגב טופס בגין עובד בעל שליטה בחברת מעטים. 2. סיווג עובד כמקבל קצבת אזרח ותיק פטור מדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות מהכנסותיו – חובה לקבל מהעובד מידי שנה אישור מהביטוח לאומי על קבלת פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות הממוען למעסיק. 3. סיווג עובד כמקבל קצבת נכות לצורך קבלת פטור מדמי ביטוח לאומי מהכנסותיו - חובה לקבל מהעובד מידי שנה אישור מהביטוח הלאומי על קבלת פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי הממוען למעסיק.
- ככל שיש צורך לשנות רכיב שכר מחייב לפטור, בשוטף ובאופן רטרואקטיבי, נדרש לקבל את אישור הביטוח הלאומי.
- לצורך מיצוי זכויות העובדים וכן חובת הדיווח והתשלום, חובה על מעסיק לשמור נתוני שכר עד 7 שנים לאחור. כמו-כן במעבר מתוכנת שכר אחת לשנייה, יש לדאוג להעברת נתוני השכר עד 7 שנים לאחור. ניתן לקבל זיכויים עד 7 שנים אחורה מיום הגשת בקשת החזר תקינה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# אגרת הביטוח הלאומי למעסיק לשנת 2026

- במסגרת שיפור השירות והנגשת המידע באגף מעסיקים, הוקם אתר חדש למעסיקים בו ניתן למצוא את כל המידע הרלוונטי אודות הפעילות השוטפת של העסק, נתונים על תיק הניכויים, כגון: פרוט חשבון, מצב היתרה בתיק, צפייה במכתבים מאגף מעסיקים, מילואים ונפגעי עבודה, צפייה בדיווחים חודשיים, ועוד.
- כמו כן, ניתן לבצע מגוון רחב של פעולות, כגון: ביצוע הסדרי תשלומים, ביטול עיקולים, עדכון פרטי התקשרות לדיוור דיגיטלי, עדכון פרטי חשבון בנק לתגמולי מילואים ונפגעי עבודה והחזר יתרות זכות למעסיקים.
- כתובת האתר: <https://maasik.btl.gov.il/>



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# אגרת הביטוח הלאומי למעסיק לשנת 2026

- אי ניכוי הוצאות של שכיר מהכנסת עבודה בהתאם לסעיף 344 לחוק הביטוח הלאומי, הכנסתו של עובד שכיר, החייבת בדמי ביטוח, נקבעה על פי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה.
- הוצאה לפי סעיף 17 לפקודת מס הכנסה אינה פטורה מדמי ביטוח לאומי ומדמי ביטוח בריאות. לפיכך, שכיר אינו רשאי לקזז הוצאות מהכנסת עבודה החייבת בדמי ביטוח, גם אם ההוצאה מותרת בניכוי לצרכי מס הכנסה.
- לכן, אין להפחית את ההכנסה החייבת בדמי ביטוח בכל אחד מהמקרים הבאים, וכיוצ"ב: • השתתפות העובד בהוצאות המעסיק, כגון: השתתפות בהוצאות חניה. • חיוב העובד בגין הוצאות פרטיות של העובד שעברו דרך המעסיק אך הוא אינו מממן אותן, כגון: דלק, אגרות כביש 6. • ההוצאה שעילם העובד באמצעות מעסיקו ל- דמי ביטוח אחריות מקצועית או תשלום בגין דמי חבר, גם אם מותרות לניכוי לצרכי מס הכנסה.
- להוספת רכיב שכר פטור, עליך להעביר בקשת אישור לביטוח הלאומי, נכון להיום, דוא"ל : [Limorr@nioi.gov.il](mailto:Limorr@nioi.gov.il)



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# מתן הטבת מס בגין תושבות ביישוב מוטב לשנת 2026 – הנחיות מיוחדות בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

■ בהמשך להנחיית רשות המיסים מיום 21.7.2025 בנושא "מתן הטבת מס בגין תושבות ביישוב מוטב לשנת 2025 – הנחיות מיוחדות בעקבות מלחמת "חרבות ברזל", הוארכה תוקפה גם לשנת המס 2026 בשינויים כפי שיפורטו בהמשך.

■ נוכח שינוי הנסיבות ביחס למניעות הזמנית של התושבים ממגורים בפועל ביישוב המוטב ובהתאם להחלטות הממשלה בנושא, להלן רשימת הישובים ומועדי הזכאות, בכפוף להנחיות המפורטות מטה: חולית – עד ליום 30.6.2026 כפר עזה – עד ליום 31.7.2026 בארי – עד ליום 31.8.2026 ניר עוז- עד ליום 31.8.2026



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# מתן הטבת מס בגין תושבות ביישוב מוטב לשנת 2026

## – הנחיות מיוחדות בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

■ על כן, תושב יישוב מוטב כאמור שנאלץ לעזוב את היישוב בו התגורר בהתאם להחלטות הממשלה לפינוי, יהיה זכאי להטבת המס גם בשנת המס 2026 בכפוף לתנאים הבאים:

1. בשנת המס, 2023, 2024 ו-2025- היה זכאי להטבת מס כתושב הישוב המוטב שפונה.

2. הצהיר בפני מעסיקו שהינו תושב היישוב המוטב שפונה ואין לו מרכז חיים קבוע ביישוב אחר.

לעניין זה, מגורים זמניים כמפונים על ידי הממשלה עד חזרה ליישוב המוטב האמור לא יחשבו למרכז חיים קבוע. להלן נוסח ההצהרה: " אני תושב ישוב \_\_\_\_\_ שבהתאם להחלטות הממשלה בדבר פינוי ישובים עקב המלחמה מגוריי בתקופה זו, באופן זמני, אינם בישוב זה. אני מצהיר כי אין לי מרכז חיים אחר."



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# מתן הטבת מס בגין תושבות ביישוב מוטב לשנת 2026 – הנחיות מיוחדות בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

הצהרה זו תוגש על ידי העובד למעסיקו לשם קבלת הטבת המס האמורה. במקרה בו הציג העובד, תושב ישוב מוטב המפורט לעיל, אישור תושבות שהופק לו על ידי הרשות המקומית על גבי טופס 1312 א' לשנת 2026 בהתאם להנחיות שניתנו לראשי הרשויות המקומיות של היישובים.

המפונים, יגיש למעסיקו יחד עם אישור התושבות את ההצהרה המפורטת בסעיף 2 לעיל (זאת חלף הצהרת המבקש/ת שבטופס 1312 א'). יודגש כי באישור התושבות שיופק בשנה זו לתושבי היישובים המפונים המפורטים לעיל, יפורט כי " האישור ניתן בהתאם להחלטות רשות המסים המתבססות על החלטות הממשלה בדבר פינוי יישובים והוא בתוקף כל עוד הישוב מוגדר כמפונה".



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# מתן הטבת מס בגין תושבות ביישוב מוטב לשנת 2026

## – הנחיות מיוחדות בעקבות מלחמת "חרבות ברזל"

- בנוסף, תושבי הישובים הבאים: רעים, כיסופים, כרם שלום, ניר יצחק, נתיב העשרה, עין השלושה, נחל עוז, נירים וסופה, שהעתיקו את מגוריהם מחוץ לישוב המוטב לאחר 7.10.2023 והיו אמורים לשוב ליישובם קודם ל, 1.1.2026 - והם תושבים המקבלים תמיכה או מענה אחר ממנהלת "תקומה" לצורך מגורים זמניים מחוץ ליישוב המוטב, יהיו זכאים גם כן להטבת המס בכפוף להצגת אישור תושבות.
- באישור יצוין כי מדובר ב"משפחה משתהה - 2026" ובנוסף יצהירו " אני תושב ישוב \_\_\_\_\_ שבהתאם להחלטות הממשלה בדבר פינוי ישובים עקב המלחמה מגוריי בתקופה זו, באופן זמני, אינם ביישוב זה. אני מצהיר כי אין לי מרכז חיים אחר".
- הצהרה זו תוגש על ידי העובד למעסיקו לשם קבלת הטבת המס האמורה. יודגש כי הטבת המס לתושבים אלו תינתן כל עוד הינם במעמד " משפחה משתהה - 2026", על כן יש לעקוב אחר הנחיות רשות המסים בנושא. ההנחיה האמורה תחול על "משפחה משתהה" עד ליום 30.6.2026 אלא אם יפורסמו הנחיות אחרות. במקרים בהם קיים ספק או אי בהירות יש להפנות את העובד לפקיד השומה. הנחיה זו תקפה עד ליום 31.12.2026 (אלא אם יפורסמו הנחיות אחרות במהלך השנה).



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# נקודות זיכוי ללוחמים משרתי מילואים

- על פי סעיף 39 ב לפקודת מס הכנסה, במסגרת הוראת שעה שנקבעה למשך שנתיים מיום 1 בינואר 2026 עד יום 31 בדצמבר 2027, נקבע כי משרתי מילואים לוחמים יהיו זכאים למתן נקודות זיכוי.
- מי שזכאי להטבה הוא יחיד שעירת שירות מילואים כלוחם, בהתאם לאישור מצה"ל, ועומד במספר ימי השירות הנדרש על פי החוק. ההטבה תחושב בהתאם למספר ימי שירות המילואים שביצע בשנה הקודמת לשנת הזכאות, ותפחית את סכום המס שישלם בשנת הזכאות.
- איך מחשבים נקודות זיכוי?
- יחיד שעירת שירות מילואים כלוחם בשנת המס 2025 יובאו בחשבון 0.5 נקודת זיכוי אם שירת לפחות 30 יום ועד 39 ימים, 0.75 נקודת זיכוי אם שירת בין 40 ל-49 ימים, ונקודת זיכוי אחת אם שירת 50 ימים ומעלה. בעד כל חמישה ימים נוספים (מעבר ל-50 הימים הראשונים) תתווסף 0.25 נקודת זיכוי ובלבד שסך נקודות הזיכוי לא יעלו על 4 נקודות זיכוי בסך הכל.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# נקודות זיכוי ללוחמים משרתיי מילואים

2.50	84	80
2.75	89	85
3.00	94	90
3.25	99	95
3.50	104	100
3.75	109	105
4.00	ומעלה	110

ערך נקודת זיכוי - **2904 ש"ח** בשנה.

סיכום נקודות הזיכוי לשנות המס 2026 ו-2027:

מספר ימי שירות מילואים כלוחם	מספר נקודות זיכוי	מ -	עד -
0.50	39	30	40
0.75	49	40	50
1.00	54	50	55
1.25	59	55	60
1.50	64	60	65
1.75	69	65	70
2.00	74	70	75
2.25	79	75	

# נקודות זיכוי ללוחמים משרתיי מילואים

- מה נדרש לעשות כדי לממש את ההטבה?
- לקבל אישור מצה"ל המעיד על שירות מילואים כלוחם ועל מספר ימי השירות שבוצעו בשנה החולפת.
- שכירים – לרווח בטופס 101 בתחילת שנת המס (חלק ה', סעיף 16) בצירוף האישור. שכיר העובד בשני מקומות או יותר באמצעות תיאום מס במערכת המקוונת לתיאומי המס.
- עצמאים – לצרף את האישור במסגרת הגשת הדוח השנתי.
- \*משנת 2028 ואילך מספר ימי השירות ונקודות הזיכוי ישתנו – מספר ימי המילואים כלוחם יופחתו למינימום 20 ימים בשנה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# זיכוי ממס הכנסה בגין תרומה

- מי שתרמו ב-2026 מעל ₪ 207 למוסד ציבורי שקיבל אישור מתאים (או למספר מוסדות) זכאים לזיכוי ממס הכנסה
- בעקבות הקמת מערכת "תרומות ישראל", המאפשרת לעמותות לדווח באופן מקוון על תרומות ולהעביר את פרטי התרומה ישירות לאזור האישי של התורם באתר רשות המסים, מודיעה רשות המסים כי החל מה-1 בינואר 2026 תורמים אשר יבקשו לממש את זכאותם לזיכוי מס בגין התרומה באמצעות תיאום מס במהלך השנה יוכלו לעשות זאת רק אם התרומה דווחה במערכת המקוונת, ולא יופקו יותר תיאומי מס בגין קבלות ידניות או כל קבלה שאינה מדווחת במערכת. זאת, על מנת למנוע זיכוי בכפל על תרומות ידניות שיעודכנו במערכת תרומות ישראל בדיעבד.
- מי שתרם תרומה לעמותה מוכרת לצורך ההטבה, ותרומותיו טרם עודכנו במערכת תרומות ישראל, יוכל להזדכות על התרומה בתיאומי המס ככל והעמותה תעדכן את תרומותיה במערכת תרומות ישראל לפני תום השנה. אם התרומות לא יעודכנו במערכת עד סוף השנה, ניתן יהיה לקבל את הזיכוי באמצעות בקשה להחזר מס או דוח שנתי בתחילת השנה שלאחר מכן, בצירוף סריקה של הקבלות שלא דווחו במערכת.
- בגין תרומות שדווחו במערכת המקוונת, ניתן יהיה לבצע תיאום מס מספר פעמים בשנה ללא מגבלה, ולהזדכות גם על תרומות שנתרמו על ידי בן או בת הזוג, כל עוד דווחו במערכת. כאמור, הדיווח במערכת המקוונת חוסך לתורמים את הצורך לאסוף קבלות ולהציגן בתיאום המס. האישורים על התרומות מעודכנים כבר באזור האישי וניתן לראות אותם כאשר נכנסים למערכת תיאומי המס המקוונת.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# זיכוי ממס הכנסה בגין תרומה

- מערכת תרומות ישראל פותחה על ידי רשות המסים על מנת לאפשר פיקוח יעיל והדוק יותר על כספי תרומות שמגיעים לעמותות המחזיקות באישור להטבות מס, ולהקל על הציבור למצות את הטבת המס בגין תרומה. החל מה-1 בינואר 2026 ידרשו כל העמותות המחזיקות באישור לפי סעיף 46 לפקודה לרווח במערכת על התרומות וביטולי התרומות שלהן.
- במסגרת המהלך פותחה גם אפשרות לקבל את הזיכוי במס בגין התרומה ישירות דרך תלוש השכר. כדי לעשות זאת, המעסיק צריך לוודא שתוכנת השכר התממשקה למערכת תרומות ישראל והעובד צריך לתת למעסיק אישור באזור האישי שלו באתר רשות המסים, לקבל את סכום התרומות שתרום לצורך מתן זיכוי המס. המעסיק יקבל מידע הכולל סכום מצטבר של תרומות, אשר לא יכלול מידע על פרטי העמותות להן תרום העובד.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הארכת תוקפם של תיאומי המס עד אמצע אפריל 2026

- רשות המיסים הודיעה לציבור כי תיאומי מס בגין משכורת ממעסיק נוסף או קצבה, שהופקו עבור שנת 2025, יעמדו בתוקף עד אמצע אפריל 2026. כלומר, בתלושי המשכורת או הקצבאות של החודשים ינואר עד מרץ 2026 כולל, ינכו המשלמים מס בהתאם לתיאומי המס שנוערכו בשנת 2025 ואין צורך לבצע תיאום מס על מנת למנוע חיוב ביתר.
  - במקביל, שלחה רשות המיסים הודעות לכ-258 אלף שכירים, אשר תוקף תיאומי המס שלהם הוארך אוטומטית לשנת 2026 כולה והם אינם נדרשים לערוך תיאום מס חדש. הודעות אלו נשלחו לשכירים אשר הכנסותיהם ונתוניהם האישיים (זהות המעסיק, מצב משפחתי ונתונים נוספים המשפיעים על חבות המס) לא השתנו מהותית מזה מספר שנים. כמו כן, מדובר בשכירים ששיעור המס שלהם לא צפוי להיות מושפע מריווח מדרגות מס הכנסה.
- הודעות דומות נשלחו לכ-15 אלף הורים לילדים עם מוגבלויות, שתוקפו של האישור המעניק להם 2 נקודות זיכוי במס, יוארך אוטומטית גם לשנת 2026. בנוסף, גמלאים שעשו קיבוע זכויות וזכאים לגידול בשיעור של 0.5% בפטור על הקצבה וקיבלו הודעה על שיעור הפטור החדש - אינם נדרשים לבצע תיאום מס בשנת 2026. במקום זאת, עליהם להעביר למעסיק את המכתב שקיבלו מרשות המיסים, המודיע על השינוי.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עדכון שכר מינימום ענפי לעובדים בענף הניקיון

## החל מיום 1.1.2026

- החל מיום 1.1.2026 יחולו על כלל עובדי ניקיון במשק המועסקים על ידי קבלני שירות בתחום הניקיון, גם במגזר הציבורי וגם במגזר הפרטי תנאי השכר הבאים:
  - 1. שכר מינימום ענפי לחודש של עובד ניקיון
- • בתקופה 1.1.2026 ועד יום 31.12.2026 – שכר המינימום הענפי לחודש יורכב משכר המינימום לחודש, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז, 1987- וכפי שיהיה מעת לעת, בתוספת סכום של 675 ₪;
- • בתקופה שמיום 1.1.2027 ועד יום 31.3.2027 – שכר המינימום הענפי לחודש יורכב משכר המינימום לחודש, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, בתוספת סכום של 750 ₪;
- • בתקופה שמיום 1.4.2027 ואילך – שכר המינימום הענפי לחודש יורכב משכר המינימום לחודש, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, בתוספת סכום של 800 ₪.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עדכון שכר מינימום ענפי לעובדים בענף הניקיון

## החל מיום 1.1.2026

- שכר מינימום ענפי לחודש של אחראי ניקיון
- בתקופה 1.1.2026 ועד יום 31.12.2026 – שכר המינימום הענפי לחודש יורכב משכר המינימום לחודש, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז, 1987- וכפי שיהיה מעת לעת, בתוספת סכום של 683 ₪;
- בתקופה שמיום 1.1.2027 ועד יום 31.3.2027 – שכר המינימום הענפי לחודש יורכב משכר המינימום לחודש, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, בתוספת סכום של 850 ₪;
- בתקופה שמיום 1.4.2027 ואילך – שכר המינימום הענפי לחודש יורכב משכר המינימום לחודש, כהגדרתו לפי חוק שכר מינימום, בתוספת סכום של 900 ₪.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עדכון שכר מינימום ענפי לעובדים בענף הניקיון

## החל מיום 1.1.2026

- 3. עובדים המועסקים במשרה חלקית - שכרם של עובד ניקיון או אחראי ניקיון יחושב באופן יחסי לחלקיות המשרה.
- 4. שכר מינימום ענפי לשעה: יחושב באמצעות חלוקת השכר החודשי למשרה מלאה ב - 182 שעות.
- החל מיום 1.1.2026 ועד ליום 1.4.2026 יחולו על כלל המעסיקים והעובדים בענף הניקיון בכלל המשק (מגזר ציבורי ופרטי):
- שכר המינימום הענפי לחודש של עובד ניקיון יעמוד על סך 6,922.67 ₪; שכר המינימום הענפי לשעה יעמוד על סך 38.03 ₪ ;
- שכר המינימום הענפי לחודש של אחראי ניקיון יעמוד על סך 6,930.67 ₪ ; שכר המינימום הענפי לשעה יעמוד על סך 38.08 ₪ ;



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# עדכון שכר מינימום ענפי לעובדים בענף הניקיון

## החל מיום 1.1.2026

- החל מיום 1.1.2026, חלה על כל מעסיק הכפוף לצו ההרחבה בענף הניקיון חובה לשלם לעובדיו את הזכויות בהתאם לעדכון ובה בעת חלה על מזמין שירות חובה מפורשת לשלם לקבלן סכום שאינו נופל מערך שעת עבודה המחושב לפי שכר המינימום הענפי המעודכן.
- האמור לעיל ביחס לקבלן ולמזמין שירות הינו מחייב, חד משמעי ואינו נתון לשיקול דעת.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הארכת תקופת לידה והורות לעובדת שהיא אם ליילוד עם מוגבלות מורכבת תוארך בחמישה שבועות

- מליאת הכנסת אישרה בקריאה שניה ושלישית את הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 66), התשפ"ה – 2025
- לפיכך תוארך תקופת הלידה וההורות לעובדת שהילד אשר ילדה הוכר בתוך תקופת הלידה וההורות כפעוט עם מוגבלות מורכבת בחמישה שבועות נוספים. כן מוצע לקבוע כי הזכאות להארכה בחמישה שבועות נוספים תהיה מצטברת לזכאויות שבחוק להארכת תקופת הלידה וההורות בשל אשפוז היילוד או בשל אשפוז האם, וזאת עד לתקרה של 20 שבועות.
- בהתאמה מוצע לתקן את חוק הביטוח הלאומי ולקבוע כי בגין הארכה כאמור תהיה זכאות לתשלום דמי לידה נוספים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הארכת תקופת לידה והורות לעובדת שהיא אם ליילוד עם מוגבלות מורכבת תוארך בחמישה שבועות

- בדברי ההסבר להצעה נכתב: "אורכה של תקופת הלידה וההורות משתנה ותלוי בין השאר בנסיבות מיוחדות, כגון לידה של ילד פג, לידה של כמה ילדים בלידה אחת ואשפוז של היולדת או היילוד לאחר הלידה.  
עם זאת, במצב החוקי הקיים אין מענה למקרה שבו הילד שנולד הוא פעוט עם מוגבלות מורכבת, שאז נדרשת הארכה של תקופת הלידה וההורות עקב הצרכים המיוחדים של הפעוט, המחייבים טיפול והשגחה צמודה בכל שעות היממה, גם אם הפעוט אינו נשאר לאשפוז בבית החולים".
- החוק החדש צפוי להיכנס לתוקף כבר בחודשים הראשונים לשנת 2026, והוא יאפשר להורים טריים להתמקד בטיפול הרפואי ובצרכים המיוחדים של ילדם בשבועות הקריטיים שלאחר הלידה. הישארותם של ההורים לצד התינוק בשבועות אלו, תוך שמירה על רצף ההכנסה דרך דמי הלידה, מהווה צעד של צדק חברתי עבור מגזר שלם של הורים שעד כה נאלצו לשוב לעבודה או לצאת לחופשה ללא תשלום בעיצומם של טיפולים אינטנסיביים.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# זכאות תוספת 7 ימי היעדרות למשפחות שכולות

## ממלחמת חרבות ברזל מקרב עובדי מדינה

- שכולות, וזאת מעבר למכסת ימי החופשה השנתית. הנחיה זו מגדירה את תנאי הזכאות למימוש שבעה ימי היעדרות נוספים לשם תמיכה בעובדים בני משפחות שכולות.
- הגדרות
- 1.1 עובד זכאי- עובד מדינה שעכל בן משפחה מדרגה ראשונה (בן או בת, בן או בת זוג, הורה, אח או אחות) כתוצאה ממלחמת חרבות ברזל, החל מיום 7.10.2023.
- 1.2 תחולת הזכאות מיום י"ב בטבת תשפ"ו, 1.1.2026
- 2. מהות הזכאות
- 2.1 עובד זכאי יהיה רשאי לממש עד שבעה ימי היעדרות וספים מדי שנה קלנדרית מעבר לימי החופשה והבחירה העומדים לרשותו.
- 2.2 הזכאות ניתנת לתקופה של חמש שנים :
- עובד זכאי אשר איבד את קרוב המשפחה מיום 7.10.2023 יהיה זכאי לימי היעדרות מדי שנה קלנדרית למשך חמש שנים מהתאריך הקובע לזכאות מיום 1.1.26
- 2.4 ימי ההיעדרות אינם ניתנים לפדיון או לצבירה ולא להעברה משנה לשנה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# יום עיון

## חשב שכר בכיר

### עו"ד בשמת משיח

# 2026



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הפקדות לפיקדון עובדים מסתננים בענף המלונאות

■ סע"ש (ב"ש) 40369-06-23 – MAHRI TAFIREA קלאב הוטל – ניהול (1996) בע"מ

■ הרקע העובדתי

■ התובע הוא מסתנן, מבקש מקלט, שהועסק על ידי החברה במלון באילת. אין מחלוקת כי חל עליו צו ההרחבה בענף המלונאות.

■ בהתאם לדין:

■ מעסיק של מבקש מקלט מחויב להפקיד 16% מהשכר לחשבון פיקדון לפי חוק עובדים זרים.

■ במקביל, צו ההרחבה בענף המלונאות קובע זכויות סוציאליות למעסיק:

- גמל + פיצויים בשיעור כולל של

12.5% או 14.83% (תלוי בנסיבות) – שיעור הנמוך מ-16%.

- בנוסף, לאחר 24 חודשי עבודה – זכאות לקרן השתלמות בשיעור 7.5% על חשבון המעסיק.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הפקדות לפיקדון עובדים זרים בענף המלונאות

- השאלה המשפטית
- האם הפקדות המעסיק לפיקדון עובדים זרים בשיעור 16% יכולות לבוא על חשבון כלל הזכויות הסוציאליות של העובד (גמל, פנסיה, פיצויים וגם קרן השתלמות), או שמדובר בהפקדה נפרדת, המחייבת את המעסיק להפקיד בנוסף גם לקרן השתלמות?
- טענת העובד התובע:
- כספי הפיקדון שייכים לו במלואם.
- הפקדה לפיקדון אינה פוטרת את המעסיק מהפקדה לקרן השתלמות.
- לאחר 24 חודשי עבודה, יש להפקיד לו 7.5% לקרן השתלמות בנוסף ל-16% לפיקדון.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הפקדות לפיקדון עובדים זרים בענף המלונאות

- מענות המעסיק:
- הפיקדון מהווה מנגנון חלופי לזכויות הסוציאליות.
- לא ייתכן שעובד מבקש מקלט יהיה זכאי להיקף זכויות רחב יותר מעובד שאינו זר.
- יש לזקוף את כספי הפיקדון על חשבון כלל הזכויות מכוח צו ההרחבה.
- התייחסות בית הדין:
- בית הדין דחה את פרשנות העובד וקבע -
- תכלית חוק עובדים זרים ופסיקת בית הדין הארצי היא השוואת זכויות – לא יצירת יתרון לעובד מבקש המקלט.
- אם תתקבל הטענה שכספי הפיקדון שייכים לעובד *בנוסף* לקרן השתלמות ייווצר מצב שבו עובד מסתנן מבקש מקלט, בענף המלונאות יקבל יותר מעובד ישראלי באותו ענף.
- תוצאה כזו עומדת בניגוד לעקרון השוויון, לתכלית החקיקה ולהיגיון הכלכלי והמשפטי של צווי ההרחבה.
- בית הדין הדגיש:
- לא ייתכן שעובד מבקש מקלט יהיה זכאי תמיד ל-16% פיקדון ובנוסף ל-7.5% קרן השתלמות, בעוד שעובד שאינו זר זכאי להפקדות כוללות נמוכות יותר.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הפקדות לפיקדון עובדים זרים בענף המלונאות

- הכרעת בית הדין
- נקבע כי בענף המלונאות – מלוא כספי הפיקדון (16%) באים על חשבון כלל הזכויות הסוציאליות לרבות: גמל, פנסיה, פיצויי פיטורים וגם קרן השתלמות
- לכן רק אם הזכויות לפי צו ההרחבה עולות על 16% – על המעסיק להשלים את הפרע.
- לפיכך - יש לבצע בדיקת חישוב כוללת:
- שיעור הפיקדון
- שיעור הזכויות לפי צו ההרחבה
- נקודת הזמן (לפני / אחרי 24 חודשים)
- ניהול לא מדויק = חשיפה לתביעות והפרשים רטרואקטיביים



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חשיבות ההתאמה בין הסכם העסקה לתלושי שכר

■ סעש (ת"א) 46057-12-22 בנימין אנוג'ל – אלי פרידמן בע"מ

■ עובדות המקרה

■ מדובר בנהג משאית שהועסק בחברת הובלה ושכרו היה מורכב משכר יסוד קבוע ומרכיבים משתנים של אשל ופרמיה.

■ לאחר שהתפטר טען העובד כי החברה פיצלה את שכרו לרכיבים שונים בצורה פיקטיבית והפקידה עבורו לפנסיה משכר היסוד בלבד שעה שהיה עליה להפקיד עבור מלוא השכר. עוד טען העובד כי עבד 11-12 שעות ביום מבלי ששולם לו גמול שעות נוספות. לפיכך הגיש העובד תביעה לחיוב המעסיק בהפרשי הפקדות לפנסיה ולפיצויים ובתשלום עבור עבודה בשעות נוספות.

■ החברה טענה מנגד כי פעלה בהתאם להסכם הענפי בענף ההובלה לפיו הפרמיה המשולמת לעובד הינה תחליף לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות וכי אין המדובר ברכיב פנסיוני או ברכיב שיש לשלם בגינו פיצויי פיטורים והפרשות לפנסיה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חשיבות ההתאמה בין הסכם העסקה לתלושי שכר

- דיון והכרעה
- לאחר שבחן את מכלול העדויות ואת הטענות שהוצגו בפניו קיבל בית הדין את טענת העובד וקבע כי היה על החברה להפריש לעובד הפרשות פנסיוניות על מלוא השכר לרבות על רכיבי האשל והפרמייה.
- בית הדין בחן את תלושי השכר של העובד מהם עלה כי שכר היסוד עמד על 5,400 ₪ במרבית חודשי העסקה ובנוסף רכיבי אשל, פרמיה וגילום ניכויים בסכומים משתנים. בסך הכול שכר הנטו של העובד היה לרוב בסך 11,000 ₪ עבור מתכונת העסקה בת 11-12 שעות ליום עבודה.
- מהראיות והעדויות שהוצגו בפניו קבע בית הדין כי רכיבי השכר של האשל והפרמיה לא היו מותנים בתנאי כלשהו וכי למעשה החברה פיצלה את שכרו של העובד באופן פיקטיבי.
- בית הדין הוסיף וציין חיזוק לכך בחוסר ההתאמה ביחס לרכיב האשל לבין מספר ימי העבודה לפיהם חושב רכיב האשל בתלוש השכר, דבר המעיד על כך כי רכיב האשל שולם לעובד באופן קבוע ללא התנייה.
- לנוכח האמור פסק יח"ד כי על החברה לשלם לעובד חלף הפקדות בחסר לפנסיה עבור מלוא רכיבי השכר בסך 12,496 ₪ ברוטו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חשיבות ההתאמה בין הסכם העסקה לתלושי שכר

- שנית פנה בית הדין לבחון האם העובד זכאי לגמול שעות נוספות. כאמור העובד טען כי עבד 11-12 שעות ביום ללא תמורה עבור שעות נוספות. החברה טענה מנגד כי בהיותה חברה בהתאחדות מפעלי ההובלה בישראל חל על הצדדים ההסכם הענפי הקובע כי יש לשלם לנהגים פרמיה חלף גמול עבודה בשעות נוספות, שלא על בסיס שעות העבודה בפועל. בית הדין דחה את טענת החברה בעניין זה וקבע כי אין לראות בתשלום הפרמיה תחליף לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות. בית הדין נימק קביעתו והסביר כי אין חולק כי חלות על הצדדים הוראות צווי ההרחבה בענף ההובלה. יחד עם זאת, צווי ההרחבה בענף לא הרחיבו את ההוראות בהסכם הקיבוצי בדבר תשלום פרמיה חלף שעות נוספות. לפיכך ההסדר לתשלום פרמיה חלף תמורה בגין עבודה בשעות נוספות חל רק על מעסיקים החברים באיגוד התאחדות בעלי מפעלי הובלה בישראל. מעסיק שאינו חבר בהתאחדות אינו יכול להסתמך על הוראות ההסכם שלא הורחבו.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# חשיבות ההתאמה בין הסכם העסקה לתלושי שכר

- במקרה זה, החברה לא הציגה כל מסמך רשמי המעיד על חברותה באיחוד התאחדות בעלי מפעלי ההובלה בישראל ולכן קבע בית הדין כי ההסדר המאפשר לשלם פרמיה לעובדים חלף תמורה בגין עבודה בשעות נוספות לא חל על הצדדים.  
זאת ועוד, לא הייתה כל הסכמה של העובד לתשלום פרמיה חלף תמורה בגין עבודה בשעות נוספות ואף במסמך ההודעה לעובד אין אזכור להסדר זה. הסכמת הצדדים הייתה כי העובד יקבל שכר בסך 11,000 ₪ נטו עבור יום עבודה בן 11-12 שעות אך לא הייתה הסכמה כלשהי ביחס לתשלום בגין השעות הנוספות. בית הדין הוסיף וציין כי
- לאחר שקבע ביה"ד כי העובד זכאי לתשלום שעות נוספות פנה לבחון את גמול העבודה בגין השעות הנוספות.  
בית הדין הבהיר כי בהתאם לפסיקה ולחוק הגנת השכר ומשלא הוצגו דיווחי נוכחות כדין של החברה, זכאי העובד לתשלום תמורה בהתאם לחוקה בחוק הגנת השכר, בגין 60 שעות נוספות בחודש ובהתאם חייב את החברה בתשלום לעובד בגובה 44,336 ש"ח.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# העלאת שכר המינימום החל מאפריל 2026

■ עם חתימתו של שר העבודה, החל מיום 1.4.2026 יעמוד שכר המינימום המעודכן על 6,443.85 ₪ לחודש למשרה מלאה, ו- 35.4 ₪ לשעה.

■ במגזר הציבורי יחושב שכר המינימום השעתי על בסיס 173.33 שעות חודשיות, בהתאם לקיצור שבוע העבודה.

■ נזכיר כי מנגנון העדכון האוטומטי של שכר המינימום, כפי שמוגדר היום בחוק, קובע כי מדי שנה בחודש אפריל, שכר המינימום במשק יתעדכן ויעמוד על לא פחות מ-47.5% מהשכר הממוצע, כפי שנקבע ב-1 בינואר של אותה שנה. זאת, ככל שלא נקבע שכר מינימום גבוה יותר בהוראת שעה. לפיכך שכר המינימום יעלה החל מחודש אפריל בכ-196 ₪ לחודש, מה שמהווה שיפור של כ-3.3% בשכר המינימום החודשי הקיים.

■ עובדי המגזר הציבורי המועסקים בדירוג דרגה ואשר מקבלים כיום רכיב של השלמה לשכר מינימום, ייהנו גם הם מתוספת שכר בגובה דומה, שתבוא לידי ביטוי בשכרם החודשי.

■ בנוסף, בענפים רבים במשק שבהם חלים הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה, מוסדר שכר מינימום ענפי הגבוה משכר המינימום המשקי. שכר זה יתעדכן אף הוא בהתאמה לעלייה, לדוגמה, בענף השמירה והאבטחה בין 10% ל-60% מעל שכר המינימום המשקי בהתאם לעיסוק העובד, בענף הניקיון – 675 ₪ מעל לשכר המינימום המשקי ובענף ההסעדה המוסדית, 13% מעל שכר המינימום המשקי.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובאלית עבור שעות נוספות לעובד שעתי

- ע"ע 18539-10-23 SULIMAN ABAKER ETAYIB MOHAMED נ' אגאדיר אילת בע"מ
- ביום 19.01.2026 ניתן פסק דין תקדימי ויוצא דופן שמביא בשורה של ממש לעולם דיני העבודה ומשנה את כללי המשחק עבור מעסיקים.
- בפסק דין מנחה, במסגרת תביעה שנתבעה רשת אגאדיר, קבע בית הדין הארצי לעבודה לראשונה, כי תשלום תוספת גלובלית שעתית לעובדים שעתיים הוא חוקי, מותר ותקף, בכפוף לעמידה בתנאים - וזאת ללא כל עמימות או פרשנות מצמצמת.
- בית הדין הארצי לעבודה - אימץ קו פסיקתי חדשני וקבע כי ההיגיון והשיקולים שהובילו להכרה בגמול שעות נוספות גלובלי לעובדים חודשיים חלים במלואם גם על עובדים שעתיים, תוך קביעה מפורשת: "אין פסול בהנהגת תשלום גמול שעות נוספות גלובלי ביחס לעובד שעתי."
- בפסק דין עקרוני ומעמיק בחן בית הדין את התוספת הגלובלית השעתית בשני מישורים מרכזיים - אותנטיות ההסכמה בין הצדדים ולגיטימיות וסבירות התשלום - וקבע כי כאשר מתקיימים תנאים אלה, מדובר במנגנון שכר חוקי שאינו פוגע בזכויות העובד.
- מדובר בפסק דין מכונן ופורץ דרך, אשר מעניק ודאות משפטית למעסיקים, מכשיר שיטת תשלום של שעות נוספות ומנוחה שבועית שעתית גלובלית לעובדים שעתיים, ומהווה אבן דרך חדשה בפסיקה הישראלית בדיני עבודה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובאלית עבור שעות נוספות לעובד שעתי

- העובד קיבל במועדים שונים שני טופסי הודעה לעובד בהם צוין שכר השעה הבסיסי וכי תשלום גמול השעות הנוספות יהא באמצעות תשלום התוספת. וכך נאמר בהודעה ביחס לתוספת:
- "בנוסף לשכר המינימום תשולם לך תוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות, מנוחה שבועית וחגים בסך של 6 שקלים ברוטו לשעת עבודה, ובלבד שתוספת זו לא תפחת בסך הכל מן התמורה לה אתה זכאי/ת עבור עבודה בשעות נוספות במנוחה השבועית והחגים".
- כמו כן, נערכו דוחות נוכחות ביחס לכל תקופת ההעסקה.
- החל מחודש מאי 2019 ועד סיום עבודתו עמד שכרו השעתי של העובד על 31 ש"ח, והתוספת עמדה על 6 ש"ח לשעה, כשבחלק מהחודשים פוצלה לשני מרכיבים: שעות נוספות גלובליות מטבח (2 ש"ח) ות.ג. שבת (4 ש"ח).



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובלית עבור שעות נוספות לעובד שעתי

- לטענת העובד, המעסיקה פיצלה את שכרו באופן פיקטיבי לשכר בסיס ותוספות מלאכותיות שונות בניגוד לסעיף 5 לחוק הגנת השכר. לכן, יש לראות בתוספת חלק משכרו לצורך חישוב זכויותיו הסוציאליות, וכפועל יוצא מכך הוא זכאי לתשלום הפרש הפקדות לפנסיה, פיצויי פיטורים, פיקדון עובדים זרים, חופשה שנתית ודמי חגים וכן לתשלום בעד עבודה בשעות נוספות, במנוחה שבועית ובחגים.
- המעסיקה טענה כי מדובר בהסדר תשלום חוקי ומותר עבור עבודה בשעות נוספות ובימי שבת, ולכן העובד אינו זכאי לשכר נוסף בעד עבודה בשעות נוספות, במנוחה שבועית ובחגים והתוספת אינה חלק מהשכר לצורך תחשיב זכויותיו של העובד.
- בית הדין האזורי קיבל את טענת המעסיקה בקובעו כי "התוספת השעתית הגלובלית שעולמה לתובע עומדת בתנאים שנקבעו בפסיקה לתשלום גמול שעות נוספות גלובלי. לפיכך, התביעה לתשלום גמול שעות נוספות וגמול עבודה בימי מנוחה שבועית – נדחתה. כמו כן, שכר התובע לצורך חישוב זכויותיו יחושב לפי השכר השעתי הבסיסי שעולם לתובע, ללא התוספת השעתית הגלובלית שעולמה עבור עבודה בשעות נוספות ובימי המנוחה"



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובאלית עבור שעות נוספות לעובד שעתי

■ בית הדין האזורי ניתח את מהות התוספת בהתאם לתבחינים בהלכה שנקבעה בע"ע 15-09-23402 אוריאל ברד – קנסטו בע"מ. בכלל זה קבע בית הדין האזורי כי היתה הסכמה ברורה ומודעת לתשלום שעתי גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות בימי המנוחה; הגמול הגלובלי ששולם היה הוגן וסביר; נוהל מעקב אחרי היקף השעות הנוספות; היתה הפרדה בתלוש השכר בין שכר היסוד לבין גמול השעות הנוספות הגלובלי; התוספת ששולמה לעובד במהלך תקופת עבודתו עולה בממוצע על התמורה שהיה מקבל עבור שעות עבודתו לפי חוק שעות עבודה ומנוחה. משכך, הן השכר הרגיל והן גמול השעות הנוספות הגלובלי עומדים באופן עצמאי בדרישת חקיקת המגן, ולכן התוספת ששולמה ממצה את זכות העובד לגמול שעות נוספות. מכל מקום נקבע כי שיעור התוספת ששולמה לעובד עלה על שיעור התשלום שהגיע לו על פי תחשיב אריתמטי לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובאלית עבור שעות נוספות לעובד שעתי

- נציין כי ההלכה שנפסקה בענין ברד היתה ביחס לעובד חודשי, וגמול השעות הנוספות ששולם שם באופן גלובלי היה בשיעור חודשי קבוע במנותק משעות העבודה בפועל בחודש נתון, וכן נקבע כי כמכלול היה סביר והוגן. בענייננו, מדובר בעובד שעתי, אשר גמול השעות הנוספות שולם לו כתוספת שקלית קבועה לשכרו השעתי, ולכן שיעורה החודשי השתנה מחודש לחודש בהלימה לשינוי בהיקף שעות העבודה. אנו סבורים כי אין פסול בהנהגת תשלום גמול שעות נוספות גלובלי ביחס לעובד שעתי, וכי השיקולים שהביאו להנהגתו בעובד חודשי יפים גם ביחס לעובד שעתי. משכך, אמות המידה שנקבעו בענין ברד ינחו גם בבחינת תשלום גמול שעות נוספות גלובלי לעובד שעתי, וזאת בעינינו המחוייבים.
- "דעתנו היא כי שאלת חוקיות תוספת גמול שעות נוספות לשכר השעתי בעלת שני פנים: הפן הראשון הוא אותנטיות התשלום והוא בעל אופי עובדתי ועניינו הסכמת הצדדים, והפן השני הוא לגיטימיות התשלום והוא בעל אופי נורמטיבי."



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובאלית עבור

## שעות נוספות לעובד שעת

כאמור קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי בלתי ניתנת לערעור. אולם אחת מהן היתה בשפתו ונמסרה לו חודשים ספורים לאחר תחילת עבודתו; תלושי השכר בהם מופיעה התוספת כשורה נפרדת; עדותו של העובד בבית הדין בדבר ההסכמה החוזית לפיה סוכם עמו על שכר שעת של 26 ש"ח לשעה. לכך הוסיף בית הדין האזורי כי במקרה דנן נערכו דוחות נוכחות ביחס לכל תקופת העסקתו של העובד כך שניתן היה לבחון את אותנטיות כמו גם לגיטימיות התשלום. המדובר בקביעה עובדתית, המבוססת על המארג הראייתי לרבות עדויות הצדדים, ולכן אין מקום להתערב בה.

אשר להיבט הקונקרטי, טוען העובד כי גמול השעות הנוספות ששולם מכוח התוספת עלה על הגמול האמור להשתלם לו מכוח תשלום אריתמטי.

תשלום יתר בחודשים מסוימים, כשלעצמו, אינו מעיד בהכרח על פגם נורמטיבי, שכן תשלום גמול גלובלי מניח תנודתיות מסוימת בין החודשים ביחס לקיומם של הפרשים לטובת העובד או המעסיקה, ולכן המיקוד הוא בראיה כוללת אם הגמול הוגן וסביר. בהינתן כך שהתוספת משולמת בגין כל שעה ייתכן שבחודשים שבהם העובד לא עבד שעות נוספות או עבד מעט שעות נוספות ייווצר פער לטובתו, אולם דברים אלה נכונים גם ביחס לעובד חודשי המקבל גמול גלובלי בעד שעות נוספות גם בחודשים בהם לא עבד כלל או עבד מעט שעות נוספות. הפרשים מעין אלה לעובד חודשי כשלעצמם אינם שוללים את היות גמול השעות הנוספות הגלובלי אותנטי ולגיטימי, ואיננו מוצאים מקום להבחין בהיבט זה בין עובד שעת לעובד חודשי.

עם זאת, יש משמעות לשיעור ההפרש, וייתכנו נסיבות שבהן שיעור ההפרש ישלול אותנטיות או לגיטימיות של התשלום הגלובלי, כולו או חלקו, ובכך יש להכריע על פי המארג הראייתי הכולל בנסיבות המקרה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# הלכה תקדימית: הוכרה תוספת גלובלית עבור שעות נוספות לעובד שעתי

- יחד עם זאת, מחומר הראיות עולה כי שיעור התשלום ששולם ברכיבי השכר גמול גלובלי בעד עבודה בשעות נוספות ובשעות שבת וחג עלה באופן ניכר על התשלום המגיע על פי היקף העבודה של העובד בשעות אלה.
- בסך הכל שולם לעובד ביתר סך של 48,787 ש"ח, דהיינו בממוצע היה פער של כ- 1,135 ש"ח לחודש בין התמורה שהגיעה לעובד עבור עבודה בשעות נוספות ובשעות שבת וחג לבין שיעור התוספת הגלובלית ששולמה לו בעד עבודה אלה. מדובר בפער ניכר ומשמעותי, במיוחד בהתחשב בשיעור שכר היסוד של העובד, שברוב תקופת העבודה נע בין 4,000 ש"ח ל- 5,000 ש"ח, כלומר התשלום ביתר נע בין 28% ל- 22% משכר היסוד של העובד. בפער מסוג זה יש אינדיקציה לכך שאין מדובר בתשלום לגיטימי של גמול שעות נוספות אלא בשכר מוסווה, אשר לא שולמו בגינו זכויות סוציאליות.
- בסוף דבר קבע ביה"ד כי התוספת ששולמה כגמול שעות נוספות גלובליות הינה אותנטית, אך לגיטימית בחלקה בלבד. בנסיבות הענין תשלום היתר בסך של 48,787 ₪ מהווה שכר מוסווה, אשר בגינו זכאי העובד לתשלום זכויות סוציאליות. לצורך הנוחות, שיעור הזכויות הסוציאליות שאמור היה העובד לקבל בזיקה לתשלום היתר יחושב לפי שיעור ההפקדה שאמור המעסיק להפקיד לפיקדון עובדים זרים בסך 16% מתשלום היתר, דהיינו 7,805 ש"ח, וכן 4% בגין חופשה 1,951 ש"ח, ובסך הכל 9,756 ₪.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ליקויים בתלוש השכר - פיצוי לעובד ואחריות חשב השכר

- סע"ש 21-12-46245- הרקע העובדתי
- ההליך עסק בעובד שהועסק בענף השיפוצים במשך שנים ארוכות, כאשר בין הצדדים התגלעו מחלוקות יסודיות ביותר:
- מתכונת ההעסקה – העובד מען כי הועסק כעובד יומי, בעוד שהמעסיקה טענה כי מדובר בעובד חודשי.
- גובה השכר – העובד טען כי קיבל שכר יומי בסך 300 ₪, שחלקו שולם במזומן ואינו משתקף במלואו בתלושי השכר.
- המעסיקה טענה לשכר חודשי נמוך יותר, כעולה מהתלושים.
- למחלוקות אלו יש השלכות ישירות על:
- חישוב פנסיה ופיצויים
- חובת הפרשה לקרן השתלמות
- חישוב זכויות חופשה
- תקינות תלושי השכר



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ליקויים בתלוש השכר - פיצוי לעובד ואחריות חשב השכר

- נקודת המוצא המשפטית – חובת הודעה לעובד
- בית הדין הדגיש כי אופן ההעסקה (יומי/חודשי) וגובה השכר הם פרטים מהותיים שחובה על מעסיק למסור לעובד בהודעה בכתב על תנאי עבודה, בהתאם לסעיף 2(א) לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה.
- את ההודעה יש למסור:
- לא יאוחר מ־30 ימים ממועד תחילת העבודה (עובד בגיר) באופן ברור, כתוב ומפורט לפי לשון החוק.
- במקרה זה - לא נחתם הסכם עבודה ולא נמסרה הודעה לעובד על תנאי עבודה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ליקויים בתלוש השכר - פיצוי לעובד ואחריות חשב השכר

- היפוך נטל ההוכחה כאשר אין הודעה בכתב על תנאי העבודה – נטל ההוכחה עובר למעסיק, להראות כי גרסתו בדבר מתכונת ההעסקה והשכר עדיפה על גרסת העובד.
- העובד העיד בתצהירו כי הועסק כעובד יומי בשכר יומי של 300 ₪
- המעסיקה:
- לא הציגה ראיות מספקות
- לא הביאה מסמכים תומכים
- הסתמכה בעיקר על תלושי שכר חלקיים ולא מדויקים
- התוצאה:
- בית הדין קבע כי המעסיקה לא עמדה בנטל, וקיבל את גרסת העובד במלואה לפיה הועסק כעובד יומי והשתכר לפי על 300 ₪ ליום



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ליקויים בתלוש השכר - פיצוי לעובד ואחריות חשב השכר

השלכה ישירה על תלושי השכר – פגם מהותי

- משנקבע כי מדובר בעובד יומי, בחן בית הדין את תלושי השכר לאור חוק הגנת השכר המחייב שבתלוש שכר של עובד יומי יופיעו, בין היתר:
  - בסיס השכר שלפיו משולם השכר
  - מספר ימי העבודה ושעות העבודה
  - ערך שכר בעד יום עבודה / שעת עבודה רגילה
- במקרה זה נקבע כי:
  - תלושי השכר לא כללו את הנתונים החובה
  - לא צוין בסיס השכר היומי
  - לא צוין מספר ימי עבודה בפועל
  - לא שוקף ערך יום עבודה
  - חלק מהשכר שולם מעבר למה שתועד בתלושים



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ליקויים בתלוש השכר - פיצוי לעובד ואחריות חשב השכר

- פיצוי בלי הוכחת נזק
- לאור הפגמים החמורים בתלושי השכר, חויבה המעסיקה בפיצוי לדוגמה לפי חוק הגנת השכר, בסך 12,000 ₪ וזאת גם ללא הוכחת נזק קונקרטי, אך בשל עצם הפגיעה בזכות העובד לקבל תלוש תקין, מלא ושקוף



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ניכוי משכר העובד אשר פעל ברשלנות - האם

## מחייבת הסכמה ואיזו?

ד"מ 21465-12-23

- הנתבעת היא חברה המפעילה מפעל לייצור מזון, אשר העסיקה את התובע כנהג משאית חלוקה. בהסכם העבודה האישי הצהיר העובד כי הוא בעל הידע, הניסיון והכישורים הנדרשים לביצוע התפקיד. בנוסף, בנספח להסכם הוסכם כי העובד יישא בתשלומים הנובעים מעבירות תנועה, וכן בדו"חות חניה מעל רף שנקבע.
- ביום 16.10.2022 היה העובד מעורב בתאונת דרכים בעת שנהג ברכב החברה, ופגע ברכבה של נהגת אחרת מאחור. אין מחלוקת כי העובד היה האחראי לקרות התאונה, והדבר אושר גם בעדותו.
- החברה דיווחה על התאונה לחברת הביטוח, אולם זו השיבה כי הפוליסה אינה חלה, מאחר שבמועד התאונה נהג ברכב אדם שרישיונו נשלל, בין היתר עקב צבירת נקודות ובכפוף לבדיקה במכון הרפואי לבטיחות בדרכים – בניגוד לתנאי הביטוח.
- ההליך מול צד ג' - הנהגת הנפגעת וחברת הביטוח שלה הגישו תביעה נגד המעסיקה. סכום התביעה הועמד על כ־12,000 ₪ לפי חוות דעת שמאי, תוך טענה לרשלנות מצד החברה כבעלת הרכב שהתירה נהיגה בידי מי שאינו מורשה.
- בהמשך נוהל מו"מ, שבסיומו הוצע הסדר פשרה כולל בסך 18,410 ₪, הכולל שכר טרחת עו"ד. הוצע כי אם ייחסך ההליך המשפטי, יעמוד סכום הפשרה על 14,910 ₪ בלבד – הצעה שהתקבלה על ידי המעסיקה.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ניכוי משכר העובד אשר פעל ברשלנות - האם מחייבת הסכמה ואיזו?

- היחסים בין הצדדים לאחר התאונה
- לאחר הגשת התביעה זומן העובד לשימוע טרם סיום העסקה. לטענתו, רק אז נודע לו לראשונה על שלילת רישיונו, והוא אף פנה מיוזמתו למשרד הרישוי, שאישר זאת.
- כשבועיים לאחר השימוע נמסר לעובד מכתב פיטורים, בו צוין כי בהיעדר רישיון נהיגה בתוקף, ומשאין צפי לחידושו, אין הוא כשיר להמשיך בתפקידו. הפיטורים נקבעו לתום תקופת הודעה מוקדמת של 30 יום, במהלכם התבקש העובד להמשיך לעבוד (נקודה שבית הדין ציין אך לא הכריע בה, מאחר שלא נתבעו סעדים בעניין).
- במקביל, התנהלה חלופת מסרונים בין הצדדים: נציגי החברה הבהירו כי אם העובד יוכיח שהחזיק ברישיון תקף – ניתן יהיה להתגונן מפני התביעה. הוצעו גם פתרונות חלופיים, לרבות השתתפות חלקית של החברה בנוק או תשלום הפשרה כנגד פיקדון מצד העובד. העובד דחה את כל ההצעות, בטענה שקיבל ייעוץ משפטי שלפיו אינו אחראי לנוק, מאחר שלא ידע על שלילת רישיונו.
- החברה שילמה את סכום הפשרה וניכתה אותו משכרו האחרון של העובד, תחת כותרת "קיזוז חוב".



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ניכוי משכר העובד אשר פעל ברשלנות - האם מחייבת הסכמה ואיזו?

- טענות הצדדים
- העובד הגיש תביעה להשבת הסכום שנוכה, בטענה כי מדובר בניכוי אסור משכר, וכי לא ניתן להטיל עליו אחריות לנוק שנגרם שעה שלא היה מודע לשלילת רישיונו.
- המעסיקה טענה כי מדובר בחוב קצוב ובר ניכוי, שנגרם באשמת העובד ובהתאם לדין ולהסכם העבודה. לחלופין טענה כי גם אם הניכוי לא היה תקין פורמלית – יש לחייב את העובד בפיצוי בגין הפרת ההסכם, חוסר תום לב והסתרת אי כשירותו לתפקיד.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל



# ניכוי משכר העובד אשר פעל ברשלנות - האם

## מחייבת הסכמה ואיזו?

הכרעת בית הדין

- בית הדין אישר את הניכוי וקבע כי הוא נעשה כדין.
- חוק הגנת השכר אוסר ככלל על ניכוי משכר, אך מתיר ניכוי משכר אחרון של חוב קצוב שהעובד חב למעסיק.
- החוקת רישיון נהיגה בתוקף היא תנאי בסיסי והכרחי לביצוע תפקיד נהג, והפרתו מהווה לא רק הפרת חוזה, אלא גם הפרה של חובת הנאמנות, תום הלב וחובת הזהירות של העובד כלפי מעסיקו.
- חובה זו היא תנאי מכללא בהסכם העבודה, גם אם אינה כתובה במפורש.
- בית הדין חזר על ההלכה לפיה ניתן להטיל על עובד אחריות כספית לנוק ישיר שנגרם למעסיק עקב הפרת חובה מהותית, אך הדגיש כי יש לעשות זאת בזהירות, שכן מעויות במהלך העבודה הן לעיתים חלק מהסיכון העסקי שעל המעסיק להיערך אליו – למשל באמצעות ביטוח.

באשר לנסיבות העניין הספציפי נקבע כי:

- המעסיקה פעלה כנדרש וציידה את הרכב בביטוח מתאים.
- הנזק נגרם אך ורק משום שהעובד לא עמד בתנאי הכשירות המינימליים לתפקיד.
- לו היה העובד מחזיק ברישיון בתוקף – הנזק היה מכוסה ביטוחית ולא נופל על כתפי המעסיקה.
- מענת העובד כי לא ידע על שלילת רישיונו נמצאה בלתי מהימנה, סתרה מסרוונים ששלח, ולא הועלתה כבר בשימוע. גם אם לא היה מודע בפועל – אין בכך כדי לפטור אותו, שכן האחריות לוודא כשירות לביצוע התפקיד מוטלת עליו. התאונה עצמה נגרמה עקב נהיגה רשלנית, המהווה הפרה נוספת של חובותיו כעובד.
- נקבע כי ניכוי סכום הפשרה בסך 14,910 ₪ משכרו האחרון של העובד נעשה כדין.



Institute of Certified  
Public Accountants  
In Israel

לשכת  
רואי חשבון  
בישראל

