# הטבות למשרתי מילואים ולבני זוגם בשנת 2026

- נחתם הסכם בין יו"ר ההסתדרות ויו"ר המגזר העסקי הקובע שורת הטבות והגנות לעובדים המשרתים במילואים ולבני ובנות זוגם בשנת 2026.
  ההסכם מאריך לתקופה בלתי קצובה את ההסדרים שנקבעו בשנים 2024 ו-2025 כאשר העילה להחלטה להאריך את ההסכם ולקבע את ההטבות נעוצה בין היתר בהימשכות היקפי הגיוס למילואים, גם בתום תקופת הלחימה.
- במרכז ההסכם:
- הארכת תקופת ההגנה מפני פיטורים לחודשיים במקום חודש אחד הקבוע כיום בחוק, לעובדים ששירתו מעל 60 ימי מילואים.
- בני ובנות זוג של משרתי המילואים, שלהם ילדים עד גיל 14 יהיו זכאים לעד 8 ימי היעדרות בתשלום בשנה, בהתאם לכללים שנקבעו.
- עובדים שלא יכלו לנצל את ימי החופשה שצברו בשל השירות או השלכותיו, יוכלו לגרור ימי חופשה לא מנוצלים בין השנים.







Institute of Certified Public Accountants In Israel



לשכת רואי חשבון בישראל

# הטבות למשרתי מילואים ולבני זוגם בשנת 2026

- לצד ההטבות לעובדים, ההסכם כולל מהלך רחב היקף לטובת המעסיקים. המדינה תמשיך לשפות מעסיקים בשיעור של 20% משכרו של עובד המשרת במילואים בגין תשלומי ההפרשות הסוציאליות לרבות פנסיה וביטוח לאומי. השיפוי יינתן באופן קבוע ולא יהיה תלוי בהגדרת השירות כשירות חירום. בנוסף, נקבעו מענקים חד פעמיים למעסיקים בגין שירותי מילואים של עובדיהם בשנים 2025 ו-2026 כאשר גובה המענק ייקבע לפי מספר ימי המילואים השנתי, החל מ-20 ימים ומעלה.
- ההסכם, כאמור, מגיע על רקע הימשכות היקפי הגיוס למילואים, ונועד לייצר ודאות לשוק העבודה, תוך תיקון עיוות רב שנים. לאחר רישומו כהסכם קיבוצי הוא צפוי לחול על כלל המשק באמצעות צו הרחבה.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# עדכון אופן חישוב תגמולי מילואים בשנת 2026

- <u>אופן חישוב התגמול</u>
  סכום תגמול המילואים כולל את השכר היומי ותוספת 40%. לעובד עצמאי משולם פיצוי בנוסף לתגמול.
- <u>חישוב השכר היומי</u>
- עובד שכיר – הסכום מחושב לפי השכר ברוטו ב-3 החודשים שקדמו לשירות המילואים, מחולק ב-90. לצורך חישוב התגמול יובאו בחשבון גם דמי מחלה, דמי לידה, תמורת חופשה, תגמולי מילואים, דמי אבטלה ודמי פגיעה בעבודה.
- עובד שכיר שהוא גם עובד עצמאי – התגמול יחושב לפי הכנסתו כשכיר וגם כעצמאי.
- תלמיד במוסד להשכלה גבוהה, מי שאינו עובד ומי שעובד ושכרו החודשי מתחת למינימום – השכר היומי מחושב לפי 328.76 ש"ח (החל ב- 01.01.2026).
- מי שהפסיק לעבוד לפני שיצא לשירות מילואים, ולא חלפו יותר מ-60 ימים מיום הפסקת העבודה, ייחשב כמי שיצא למילואים ביום שבו הפסיק לעבוד, ושכרו היומי יחושב לפי 3 חודשים שקדמו להפסקת העבודה.
- שכיר שעבד פחות מ-60 ימים ב-3 החודשים שקדמו ליציאה לשירות, יחושב התגמול המגיע לו לפי שכרו ב-3 החודשים שבהם הכנסתו הייתה הגבוהה ביותר מבין 6 החודשים שקדמו לחודש השירות.
- מי שהחל שירות מילואים בתוך 60 ימים מהיום שבו סיים שירות מילואים קודם, זכאי, אם זה לטובתו, לחישוב התגמול על בסיס השכר או ההכנסה שלו ב-3 החודשים שקדמו לתקופת השירות הראשונה.
- שיעור ההענקה ליום לנער עובד המשתתף בחינוך קדם -צבאי יהיה לפי שכרו ב-30 ימי העבודה האחרונים ב-3 החודשים שקדמו לשירות, מחולק ב-30.
- חישוב תוספת 40%







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# עדכון אופן חישוב תגמולי מילואים בשנת 2026

- <u>מינימום ומקסימום התגמול לתשלום</u>
- מקסימום התשלום לחודש הוא 5 פעמים הסכום הבסיסי : 51,910 ש"ח (החל מיום 01.01.2026), וליום הוא 5 פעמים הסכום הבסיסי מחולק ב-30 – 1,730.33 ש"ח (החל מיום 01.01.2026).
- מינימום התגמול הוא 95% מהסכום הבסיסי, לחודש – 9,863 ש"ח (החל מיום 01.01.2026) וליום – 328.76 ש"ח (החל מיום 01.01.2026).
- מינימום ההענקה ליום לנער עובד 25% מהשכר הממוצע במשק מחולק ב-30. הסכום הוא: 114.73 ש"ח (החל מיום 01.01.2026).
- <u>ניכויים מהתגמול</u>
- מהתגמול מנוכים דמי ביטוח לאומי וביטוח בריאות, מס הכנסה, תשלומים לקופת תגמולים וקרנות פנסיה והפרשים לעובד עצמאי
- <u>תגמול עבור שירות חצי יומי ושירות מעבר לשעות העבודה</u>
- התגמול שמשולם עבור שירות חצי יומי הוא מחצית מהתגמול המשולם עבור יום מילואים רגיל. משך השירות לא יעלה על 6 שעות, לרבות הנסיעות למקום השירות וחזרה. התגמול משולם על-פי אישור מיוחד מהצבא.
- שכיר המשרת במילואים, שעבד יום עבודה רגיל, וביצע את שירות המילואים מעבר לשעות העבודה – ישולמו לו שכר עבודה רגיל וגם תגמול מילואים.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- <u>סעש (ב"ש) 51728-09-19 ברק מלכי – עולם הצבעים למונדו בע"מ ומגדל מקפת – קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ</u>
- עובדות המקרה
- מדובר בעובד שהועסק בחברה במשך כעשור וזכויותיו הפנסיוניות היו מבוטחות בחברת מגדל מקפת קרנות פנסיה וקופות גמל בע"מ (להלן: "מקפת").
- לאחר שהעובד התפטר ביקשה המעסיקה ממקפת להשיב לה את כספי הפיצויים שהיו צבורים בקרן הפנסיה של העובד ומקפת נענתה לבקשה.
- העובד הגיש תביעה להשבת כספי הפיצויים בטענה כי חל עליו ההסדר הפנסיוני לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ולפיכך כספי הפיצויים שנצברו לזכותו בקופה היו מוגנים וכי מקפת לא הייתה רשאית להחזירם למעסיקה. עוד טען העובד כי מקפת פעלה בניגוד לתקנון ולחוזר הממונה על שוק ההון – לא הובאה לידיעתו בקשת המעסיקה למשיכת כספי הפיצויים ולא התאפשר לו להתנגד לכך.
- מקפת טענה מנגד כי ההסדר הפנסיוני שנערך לעובד הוא הסדר מיטיב על הוראות צו ההרחבה לפנסיה חובה ולכן סעיף 14 אינו חל והעובד אינו זכאי לכספים שנצברו עבורו בקופה. עוד טענה מקפת כי העובד לא הוכיח את זכאותו לפיצויי פיטורים, ולכן בנסיבות סיום העסקתו רשאית הייתה המעסיקה לקבל חזרה את כספי הפיצויים שהופקדו לקופת הפיצויים שלו.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- המסגרת הנורמטיבית
- בית הדין עמד על סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (להלן: "החוק") הקובע כי תשלום לקופת תגמולים או קרן פנסיה לא יבוא במקום פיצויי פיטורים אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעסיק והעובד או אם תשלום כאומר אושר בצו ע"י שר העבודה.
- סעיף 26 לחוק קובע כי סכומים ששולמו במקום פיצויי פיטורים אינם ניתנים להחזרה, להעברה לשעבוד או לעיקול. עוד נקבע כי הוראה זו לא תחול על סכום ששולם או הופקד בעד עובד שבנתיים חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהוא ניתן להחזרה או להעברה.
- צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק שנכנס לתוקף בשנת 2008 (להלן: "צו ההרחבה") החיל על כלל המעסיקים במשק את חובת הביטוח הפנסיוני בהתאם לשיעורים הקבועים בו.
- סעיף 8 לצו ההרחבה קובע כי הפקדות ותשלומי מעביד בעבור רכיב פיצויי פיטורים אינן ניתנות להחזרה למעביד, למעט במקרה שבו העובד משך כספים מקופת הגמל לפני שקמה לו או לשאיריו זכאות לקבלת כספים מקופת הגמל לפי תקנונה בשל אירוע מזכה בלבד. "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל 60 ויותר, ולמעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- עוד קובע צו ההרחבה כי הוראותיו אינן חלות על עובד המבוטח בהסדר פנסיוני מיטיב ביחס להסדר שנקבע בצו כך ששיעור ההפרשות בגינו לקופת גמל, לרבות לקרן הפנסיה, עומד לכל הפחות על 17.5% משכר העובד.

- לאחר מכן פנה בית הדין לבחון את תקנון קרן הפנסיה של מקפת.
התקנון קובע כי מעסיק יהיה רשאי למשוך את הכספים שנצברו ביתרת הזכאות הצבורה על שמו של עובדו, באמצעות הגשת בקשה, על פי הנהלים המקובלים בקרן ובלבד שהמבוטח לא נפטר ובכפוף להסכם שבין המעסיק לבין המבוטח, והכל בכפוף לקבוע בהסדר התחיקתי ובמקרים הבאים בלבד:

- כספים שמקורם בהפקדות המעסיק למרכיב הפיצויים ביתרת הזכאות של העובד ובלבד שבקשתו של המעסיק הובאה לידיעתו של העובד וניתנה לו האפשרות לחלוק על הבקשה ולא התקבלה התנגדות העובד לבקשה וזאת תוך תקופה של 60 ימים שניתנה לו בהודעה.

- החזר של הכספים ביתרת הזכאות הצבורה על שמו של העובד וזאת על פי הצהרתו של המעסיק ואישורו של המבוטח, על זכאותו של המבוטח, כעובד המעסיק, לזכויות פנסיה תקציבית מהמעסיק.

- על פי פסק דין או צו שיפוטי של ערכאה משפטית.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- עוד קובע התקנון כי בכל מקרה של מחלוקת בין המעסיק למבוטח לגבי הזכאות לכספים ביתרת הזכאות הצבורה שבמרכיב הפיצויים של המבוטח ובטרם נוצרה זכאות לפנסיה, רשאית הקרן לעכב תשלום למעסיק או לעובד, וזאת עד שיומצא לקרן צו או פסק דין של ערכאה שיפוטית מוסמכת המורה לה לבצע פעולה בכספים המעוכבים, או קובע למי שייכים הכספים המעוכבים.

- לבסוף בחן ביה"ד את חוזר הממונה על שוק ההון מיום 27.5.2003 הקובע באילו מקרים זכאי מעביד לקבל כספים שהפקיד בקופת גמל אישית לפיצויים:
כאשר עובד חדל לעבוד בנסיבות אשר אינן מזכות בפיצויי פיטורין, והסכומים שהופקדו בקופה אינם מיועדים גם לביטוח קצבה או שהם מיועדים גם לביטוח קצבה אך נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהם אינם ניתנים להחזרה, והמעביד המציא להנהלת הקופה אחת מאלה:

- הצהרה כי עובדו חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורין, והסכומים שהופקדו בקופה אינם מיועדים גם לביטוח קצבה או שהם מיועדים גם לביטוח קצבה אך נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שיצרף המעביד, כי הם ניתנים להחזרה. המעביד יצרף להצהרה את התחייבותו לשיפוי קופת הגמל במידה והיא תחויב בתשלום פיצויי פיטורין לאותו עובד. ההתחייבות תחול גם על חליף המעביד.

- פסק דין הצהרתי של בית הדין לעבודה המאשר כי העובד חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורין, וכי הכספים שהופקדו בקופה אינם מיועדים גם לביטוח קצבה או שהם מיועדים גם לביטוח קצבה אך נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, כי הם ניתנים להחזרה.

- לפי פסק דין של בית הדין לעבודה המורה לקופה להחזיר כספים למעביד.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- הקופה תודיע לעמית על כוונתה להחזיר כספים למעביד ותצרף להודעתה את הצהרת המעביד או פסה"ד, לפי העניין, וזאת 60 ימים לפחות בטרם ביצוע ההחזר, אלא אם קבע בית הדין תקופה קצרה יותר. ההודעה תינתן באמצעות דואר רשום שישלח לכתובת מגוריו של העמית.
- עוד נקבע בחוזר הממונה על שוק ההון כי: "אין באמור בתקנון קופת גמל כדי להתיר לה לפעול בסתירה לאמור בחוזר זה, ואולם אם תקנון הקופה מתנה תנאים נוספים להחזרת כספים יחול גם תקנון הקופה, ואם תקנון הקופה אוסר על החזרתם לא יוחזרו כספים למעביד".
- בית הדין הוסיף והדגיש כי בתיקון מס' 21 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסים (קופות גמל), תשס"ה-2002 הוחמרו התנאים למשיכת כספי פיצויים שהופקדו לקופת גמל על ידי מעסיק, ונקבע כי משיכת כספים כאמור תתאפשר רק אם המעסיק המציא פסק דין הצהרתי המאשר שהעובד חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים והמעסיק זכאי לקבל את כספי הפיצויים, או הודעה מאת העובד, שנחתמה לאחר סיום יחסי העבודה, המאשר שכספי הפיצויים שהופקדו עבורו ניתנים להחזרה למעסיק.
- ואולם בית הדין ציין מאחר שהוראות תיקון 21 לא היו בתוקף בזמנים הרלוונטיים לתביעה, בחן ביה"ד את טענות הצדדים בהתאם למצב המשפטי שחל עובר לתיקון 21.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- <u>התייחסות בית הדין למקרה הספציפי</u>
- ראשית דחה בית הדין את טענת העובד כי חל עליו סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.
- בית הדין הסביר כי העובד הצטרף בשנת 2002 כמבוטח בקרן הפנסיה של מקפת במסגרת הסכם אישי שנחתם בינו לבין המעסיקה ובין מקפת.
- בהסכם זה נקבעו שיעורי דמי התגמולים כדלקמן: 6% תגמולי מעסיק, 5.5% תגמולי עובד, ו- 8.33% פיצויי פיטורים, ובסה"כ שיעורי ההפקדה היו 19.83% משכרו של העובד.
- מדובר בהסדר פנסיוני מיטיב ביחס לשיעורי ההפקדות שנקבעו בצו ההרחבה, ולכן הוראות צו ההרחבה, ובכלל זה ההוראות המחילות את סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, אינן חלות על העובד.
- כמו כן לא נחתם הסכם המאמץ את תנאי האישור הכללי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים.
- לפיכך לא חלה מניעה כללית להשבת הכספים למעסיקה, ובלבד שהשבה זו תיעשה בכפוף להוראות התקנון והוראות חוזר הממונה על שוק ההון.

- ואולם, בית הדין קבע כי מקפת לא עמדה בחובותיה כלפי העובד בעת החזרת כספי הפיצויים למעסיקה.
- בית הדין ציין כי בהתאם להלכה הפסוקה, על קופות הגמל מוטלות חובות אמון מוגברות כלפי מבוטחיהן, הכוללות חובת זהירות ונאמנות, וכן חובת גילוי מוגברת.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- זאת ועוד, לצורך השבת הכספים למעסיקה היה על מקפת לפעול בהתאם להוראות התקנון ולהוראות חוזר הממונה על שוק ההון, ולהביא לידיעת העובד את דבר הגשת הבקשה להשבת הכספים על ידי המעסיקה ולאפשר לו להתנגד לבקשה.
- ככל שהעובד היה מודיע על התנגדותו לבקשה וטוען לזכאותו לפיצויי הפיטורים, על מקפת היה לעכב את שחרור הכספים עד להכרעה שיפוטית במחלוקת שבין העובד למעסיקה.
- אולם, מקפת לא פעלה בהתאם להוראות האמורות, ולא הוכח כי הביאה לידיעתו של העובד את דבר הגשת הבקשה למשיכת הכספים.
- בית הדין הסביר קביעתו ואמר כי המכתב של מקפת נשלח לעובד בדואר רגיל ולא בדואר רשום בניגוד לחוזר הממונה על שוק ההון. שם נקבע מפורשות כי ההודעה תינתן באמצעות דואר רשום שישלח לכתובת של העמית.
- כמו כן על פי התקנון היה על מקפת להביא את בקשת המעסיקה לידיעתו של העובד ולתת לו את האפשרות לחלוק על הבקשה תוך 60 יום. משכך, נטל ההוכחה כי בקשת המעסיקה הובאה לידיעתו של העובד מוטל על מקפת. מאחר שהמכתב לא נשלח בדואר רשום ואין כל אסמכתא כי הוא התקבל אצל העובד, לא הוכח כי בקשת המעסיקה הובאה לידיעתו של התובע כנדרש בתקנון..







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# השבת כספים מקופת פנסיה לפיצויים

- בית הדין הוסיף ואמר כי לאור החובה המוטלת על מקפת להביא לידיעת העובד את בקשת המעסיקה למשיכת כספי הפיצויים, ובשים לב למשמעות הרבה של משיכת הכספים והשלכותיה על צבירת זכויותיו הפנסיוניות של העובד ולחובת הזהירות המוטלת על קופת גמל ביחס לעמיתיה, מצופה היה ממקפת, בפרט כאשר ההודעה נשלחה בדואר רגיל, לוודא באמצעים נוספים שהעובד אכן קיבל את ההודעה וכי הוא מודע לבקשה שהוגשה על ידי המעסיקה ולאפשרותו להתנגד לה אך היא נמנעה מלעשות זאת.

- לנוכח כל האמור, משההודעה בדבר בקשת המעסיק לא נשלחה בדואר רשום כנדרש ואין כל ראיה לכך שהעובד קיבל מכתב זה, הגיע בית הדין לכלל מסקנה כי מקפת לא עמדה בחובה הנדרשת ממנה על פי התקנון וחוזר הממונה על שוק ההון, ולא הביאה לידיעת העובד את דבר הגשת הבקשה למשיכת כספי הפיצויים, כך שלא התאפשר לו להתנגד לבקשה זו.

- לבסוף ציין בית הדין כי אין לו צורך להידרש לשאלת זכאות העובד לפיצויי פיטורים. זאת מהטעם שככל שמקפת הייתה מודיעה לעובד על דבר הגשת הבקשה והעובד היה מתנגד לבקשה וטוען לזכאותו לפיצויי פיטורים, די היה בכך על מנת הכספים היו מעוכבים ולא מועברים למעסיקה עד להכרעה שיפוטית. משעה שמקפת לא פעלה כדין ולא יידעה את העובד בדבר הגשת הבקשה, נמנעה מהעובד האפשרות להתנגד לבקשה ולמצות את זכויותיו.

- לנוכח כל האמור קיבל בית הדין את התביעה וחייב את מקפת להשיב את הכספים בסך של 80,546.01 ₪, לקופת הפיצויים של העובד בצירוף התשואה שסכום זה היה צובר בקרן הפנסיה ממועד משיכת הכספים ועד למועד השבת הכספים בפועל.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# תיקון לחוק: קבלת מידע פלילי על מעורבות בעבירות טרור מצד מועמד לעבודה

- ככלל, לפי חוק המידע הפלילי ותקנות השבים, תשע"ט – 2019, למעסיק אסור לדרוש או להביא בחשבון בין שיקוליו בקבלת החלטה מידע פלילי של עובד או מועמד לעבודה (למעט גופים מסוימים שמוגדרים בחוק).
- החל מיום 24.8.2026, מעסיק יהיה רשאי לבקש מהמשטרה, בהסכמתו של מועמד לעבודה שהוא בגיר, הודעה שבה יצוין אם למועמד יש או אין רישום פלילי בעבירת טרור חמורה או בעבירת גילוי הזדהות עם ארגון טרור.
- אם קיבל המעסיק הודעה מהמשטרה בדבר קיומו של רישום פלילי בעבירות אלה, עליו לאפשר למועמד למסור מידע על מהות העבירה, נסיבותיו האישיות של המועמד, ושיקומו, לפני שיחליט אם להעסיקו או לדחות את מועמדותו.
- למעסיק אסור לייצר עותק של המידע שנמסר לו, למסור אותו לאחר, או לעשות בו שימוש לתכלית אחרת.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# בית הדין סוטה מחקיקת מגן ונותן פרשנות תכליתית

- ע"ע (ארצי) 51985-01-25 מועדון כדורגל מכבי נתניה (2016) בע"מ – עמוס
- אף שפסק הדין עוסק בעניינם של שחקני כדורגל, יש בו כדי להמחיש את משמעותה של פרשנות תכליתית בדיני העבודה, ואת נכונותו של בית הדין הארצי, במקרים מסוימים, להצדיק סטייה מהוראות קוגנטיות של חקיקת המגן, מקום בו סטייה זאת עולה בקנה אחד עם ההקשר התעשייתי.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הגנת הפרטיות – ניתוב מיילים של עובדת שנעדרה מעבודה

- סע"ש 69425-02-23 ג'נשוילי נ' סי וויי לוגיסטיקס בע"מ
- עובדות המקרה
- העובדת עדכנה את הנהלת החברה כי היא מצויה בתחילת הריונה (חודש שני), וביקשה כי המידע יישמר בדיסקרטיות מלאה. כעבור כארבעה חודשים, עם יציאתה לשמירת היריון, הפיצה המנהלת הודעה לעובדי החברה ובה עדכנה על מצבה, לצד ציון כי לקוחותיה יחולקו בין יתר עובדי המחלקה.
- בתגובה, פנתה העובדת למנהלת וכתבה בין היתר: " החיים הפרטיים שלי זה לא עניין של אף אחד. זאת צנעת הפרט! זו זכותי לספר למי שאני רוצה, ושלא יוציאו אותי מ'הארון'. במיוחד שביקשתי ממך חצי שעה לפני המייל לא לספר". יומיים לאחר מכן, למרבה הצער, חוותה העובדת לידה שקטה.
- בית הדין קבע כי עצם שמירת ההיריון מהווה מידע אישי ורגיש, אשר אין למעסיק סמכות לחשוף ללא הסכמת העובדת. יחד עם זאת, מאחר שהמנהלת פעלה מתוך תום לב – במטרה למנוע, לדבריה, "שאלות מיותרות" – ואף התנצלה מיד כשנוכחה כי שגתה בשיקול דעתה

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הגנת הפרטיות – ניתוב מיילים של עובדת שנעדרה מעבודה

- במקרה השני לו טענה העובדת כי נפגעה פרטיותה -
- בהיותה של העובדת בחודש השישי להריונה, ובתקופה שבה שהתה בשמירת היריון, חוותה למרבה הצער לידה שקטה.
- כחודש לאחר מכן העבירה לתיבת הדוא"ל שלה בעבודה תמונה של הוולד, ובמקביל קיבלה הודעה ממנהלתה שבה הביעה השתתפות בצערה.
- רק אז התברר לעובדת כי מנגנון הניתוב האוטומטי של ההודעות לתיבת הדוא"ל של המנהלת נותר פעיל גם במהלך תקופת היעדרותה הממושכת, וכי בשל כך נחשפה המנהלת למידע אישי ורגיש הנוגע אליה.
- מכאן פנתה העובדת לבית הדין בטענה לפגיעה בפרטיותה שלא כדין ביחס לשניי המקרים

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הגנת הפרטיות – ניתוב מיילים של עובדת שנעדרה מעבודה

- הכרעת בית הדין
- תיבת הדוא"ל שהועמדה לרשות העובדת שימשה אותה הן לצרכים מקצועיים והן לצרכים פרטיים, ובית הדין קבע כי הפניית הודעות באופן אוטומטי לתיבת המנהלת שקולה במהותה לחדירה לתיבת המייל האישית של העובדת.
- בהלכת ע"ע 90/08 איסקוב נקבע כי עיון בתוכן אישי המצוי בתיבת דוא"ל של עובד מחייב קבלת הסכמה מפורשת, מדעת ורצונית, וכי אין די בהסכמה משתמעת או מכללא.
- עוד הודגש כי על המעסיק לקבוע מדיניות ברורה ומוגדרת ביחס לשימוש במערכות המחשוב הארגוניות, לרבות אופן הפיקוח והבקרה עליהן, וכן לוודא שהעובדים מודעים למדיניות זו ומבינים את השלכותיה.
- לא די בעצם הידיעה ובהסכמה לניתוב ההודעות בעת איחור או היעדרות לימים ספורים, כדי להפחית מאחריותה של החברה לקביעת כללים ברורים, אשר היה בהם כדי למנוע את הפגיעה בפרטיותה של העובדת.
- העובדת העידה כי הייתה מודעת לפרקטיקה של ניתוב הודעות, אך סברה כי לאחר תקופה ממושכת של היעדרות – ובשים לב לכך שהטיפול בלקוחותיה הועבר לעובדים אחרים – מנגנון הניתוב כבר אינו פעיל ואינו נדרש.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# הגנת הפרטיות – ניתוב מיילים של עובדת שנעדרה מעבודה

- לפיכך -
- אין להסתפק בנוהג כמכשיר את הפעולה – יש לעגן נהלים ברורים ומפורטים ולהביאם לידיעת העובדים בצורה מסודרת, לאכוף אותם ולרענן בתכיפות סבירה על מנת להימנע מחשיפה משפטית מיותרת.
- יש לזכור שגם פעולה הנעשית מתוך כוונה חיובית ונכונות עסקית - אינה מצדיקה פגיעה בפרטיות, ואינה פוטרת מאחריות משפטית.
- בית הדין קבע כי אף שמדובר בפרקטיקה שהייתה נהוגה במקום העבודה ובידיעת העובדת, דווקא היעדרם של נהלים ברורים ומפורטים הוא שהביא לפגיעה בפרטיותה. בשל עוגמת הנפש שנגרמה לה, חויבה החברה בתשלום פיצוי בסך כולל של 15,000 ₪+ 3,000 ₪ שכ"ט עו"ד







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# למי שייכים רווחי קופת הפיצויים בקרן הפנסיה

- ד"מ 7421-11-25 עשור נ' הדס הכשרות מקצועיות בע"מ
- העובד הועסק בתפקיד מנהל תפעול ורכש במכללה, ולאחר סיום עבודתו טען כי על המעסיקה להשלים עבורו סכום של כ-36,000 ש"ח בגין פיצויי פיטורים – וזאת מבלי להביא בחשבון את הרווחים שנצברו בקופה.
- צו ההרחבה לפנסיה חובה נכנס לתוקפו בשנת 2008, והוא חל רק בהיעדר הסדר פנסיוני חלופי המיטיב עם העובד. בעניינו, העובד החל את עבודתו כבר באוקטובר 2007 – טרם כניסת הצו לתוקף – והמשיך בעבודתו עד לשנת 2025.
- במהלך כ-6 שנות העסקה ראשונות, ביצע המעסיק הפרשות בשיעורים העולים על הדרישות הקבועות בצו ההרחבה. לפיכך, התקיים בעניינו של העובד הסדר פנסיוני מיטיב, אשר שולל את תחולת הצו. רק בשנת 2014 הותאמו שיעורי ההפרשה לדרישות המינימליות הקבועות בצו.







Institute of Certified
Public Accountants
In Israel



לשכת
רואי חשבון
בישראל

# למי שייכים רווחי קופת הפיצויים בקרן הפנסיה

- בית הדין קבע כי כאשר צו ההרחבה אינו חל, כדוגמת בשל קיומו של הסדר פנסיוני מיטיב, ובמקביל לא הוחל הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, יש לראות בכספים שנצברו בקופה, לרבות התשואות שנצברו עליהם, כחיסכון העומד לרשות המעסיק.
- קביעה זו נשענת בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי, שלפיה בהיעדר תחולה לסעיף 14, כספי הפיצויים שהופקדו בקרן הפנסיה, כולל הרווחים שנצברו עליהם, מהווים מקור למימון חבות המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים.
- עם זאת, יצוין כי במקרה זה המעסיק פעל בעניינו של העובד מעבר לחובתה שבדין, כאשר שחררה לידיו את מלוא הסכומים שנצברו בקופת הפיצויים, ובכלל זה גם את יתרת הרווחים העודפת שנותרה מעבר לסכום שהייתה מחויבת לשלם.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# למי שייכים רווחי קופת הפיצויים בקרן הפנסיה

- בית הדין דחה את ניסיונו של העובד להיבנות מפסיקה קודמת משנת 2019 (ע"ר 22367-02-12, עניין ריבנר), וזאת מאחר שבאותו מקרה דובר בהפקדות שבוצעו במקום פיצויי פיטורים מכוח הסכם קיבוצי – נסיבות שבהן הרווחים שנצברו אכן שייכים לעובד.
- לעומת זאת, בעניינו לא חל הסכם קיבוצי, ועל כן ההלכה שנקבעה בעניין ריבנר אינה ישימה ואינה משליכה על המקרה.
- ישנה חשיבות לבחינת ההסכמות – האם ההפקדות בוצעו על חשבון פיצויי הפיטורים או במקומם. "ההפקדות הן 'על חשבון' הפיצויים, וייחשבו כחיסכון של המעסיק שרשאי להשלים את סכום הפיצויים מהפירות והרווחים שצברה הקופה"
- כאמור במקרה זה הפקדות לפיצויים נעשו על החשבון וביה"ד קבע כי "המכללה עמדה בחובתה להפקיד לעובד פיצויי פיטורים, ועמדה בחובתה לוודא כי הוא יקבל פיצויי פיטורים בגובה השכר האחרון במכפלת השנים בהן עבד אצלה... בכך יצאה ידי חובתה ואין העובד זכאי לתשלומים נוספים"
- לפיכך בית הדין הורה על דחיית התביעה, וזאת ללא כל השלמת פיצויים נוספים לעובד

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# פיצוי לעובד שפוטר לאחר 19 ימים בלבד

- סע"ש 56606-09-23 פרשטנפלד נ' קי.אס.או. פרויקטים בע"מ
- העובד התקבל לעבודה בחברה העוסקת במתן שירותי ניהול לפרויקטים טכנולוגיים מורכבים עבור ארגונים גדולים.
- העסקתו הסתיימה לאחר 19 ימים בלבד בשל היעדר התאמה לתפקיד.
- בעקבות כך - הגיש תביעה בטענה כי פוטר מבלי שניתנה לו זכות שימוע כדין.
- מנגד, טענה החברה כי מנכ"ל החברה זימן את העובד לפגישת עבודה שנקבעה ליום שלמחרת, אשר נועדה להציף בפניו את הקשיים בהתאמתו המקצועית והבינאישית לתפקיד.
- לדברי החברה, במהלך הפגישה הבין העובד את הפערים האמורים, ובהמשך לכך גובשה בין הצדדים הסכמה לסיום יחסי העבודה, כאשר לבקשתו אף נמסר לו מכתב פיטורים.
- בית הדין לא קיבל גרסה זו, וקבע כי לא הוכח שמדובר בסיום העסקה בהסכמה. עוד הובהר כי גם אם מלכתחילה לא תוכנן לקיים הליך שימוע, וכי השיחה התפתחה לכדי דיון בנושא – עדיין היה על המעסיק לפעול בהתאם לדרישות הדין ולקיים הליך שימוע תקין ומלא.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# פיצוי לעובד שפוטר לאחר 19 ימים בלבד

- הכרעת בית הדין
- "כאשר מערכת היחסים עולה על שרטון בנקודת זמן קצרה לאחר תחילת העסקה, והמעסיק מעוניין לפטר את העובד, עליו להציג בפניו את הנתונים בגינם מבקש הוא לסיים את העסקתו ולאפשר לו לטעון כלפיהם"
- עוד הוסיף כי עיקרון זה מקבל משנה תוקף דווקא בתחילת הדרך המקצועית המשותפת, כאשר ההיכרות בין הצדדים עדיין מוגבלת.
- בנסיבות אלה נפסק לעובד פיצוי בסך 10,000 ש"ח, בין היתר בשל היעדר זימון מסודר לשימוע, היעדר תיעוד בפרוטוקול, ובעיקר נוכח העובדה שלא ניתנה לעובד הזדמנות ממשית להתמודד עם הטענות שהופנו כלפיו.
- מנגד, נדחתה דרישת העובד לפיצוי בסך של כ-20,000 ש"ח בגין אובדן בונוס שלטענתו היה צפוי לקבל לו היה ממשיך בעבודתו אצל מעסיקו הקודם.
- בית הדין הבהיר כי בהיעדר התחייבות חוזית ברורה לתשלום בונוס כאמור, לא קמה לעובד זכות לפיצוי בגין אובדן הטבה אפשרית ממעסיק קודם, ככל שהייתה כזו.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# קיזוז זמני הפסקה משכר העבודה

- ע"ע ארצי 34003-02-25 אלי.ב שירותי אחזקה וניקיון בע"מ נ' יאניס איברגימוב
- העובד הועסק במתחם ייעודי לשטיפת אוטובוסים, ובמסגרת תפקידו נדרש גם לנהיגה באוטובוסים בתוך שטח המגרש.
- כעבור כשנה וחצי מתחילת עבודתו, היה מעורב העובד בתאונה בין שני אוטובוסים.
- בעקבות האירוע התברר כי רישיון הנהיגה שהציג העובד אינו בתוקף, וכי בפועל מעולם לא החזיק ברישיון מתאים לנהיגה באוטובוס, אלא ברישיון לרכב פרטי בלבד.
- לנוכח ממצאים אלו, הוחלט על סיום העסקתו באופן מיידי.
- העובד פנה בתביעה לבית הדין לעבודה בטענות שונות שבתוך כך טענות לעניין תשלום שעות נוספות וחלף הודעה מוקדמת.
- בד בבד, המעסיק העלה טענות קיזוז שבתוך כך טענות בדבר קיזוז זמני הפסקה בדיעבד.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# קיזוז זמני הפסקה – פסיקה מחודשת

- קיזוז זמני הפסקה -
- בית הדין האזורי דחה את בקשת החברה לקזז את זמני ההפסקה (חצי שעה ביום) מהסכומים שייפסקו לעובד, בנימוק כי הפסקות אלה שולמו לאורך כל תקופת העבודה ולא נוכו בזמן אמת, ולכן הפכו לחלק בלתי נפרד מתנאי ההעסקה המוסכמים.
- קביעה זו נסמכה על הלכת ע"ע 45431-09-16 בעניין גורביץ, במסגרתה נקבע כי ככלל, מעסיק אינו יכול לטעון בדיעבד כי תשלום מסוים ניתן בטעות, מקום שבו הוא שולם באופן עקבי לאורך כל תקופת ההעסקה, והפך בפועל לחלק מתנאי העבודה של העובד.
- עם זאת, בענייננו המעסיק כלל לא טען כי אי קיזוז ההפסקות נבע מטעות. מעבר לכך, בית הדין האזורי עצמו קבע כממצא עובדתי כי העובד אכן נהנה מהפסקות בפועל. זאת בשונה מהנסיבות בעניין גורביץ, שם נקבע כי ה"הפסקות" היו למעשה זמן עבודה, שכן העובד לא היה משוחרר מחובותיו, ונדרש, גם בזמן ישיבתו בחדר האוכל, לפקח על פעילות המפעל ולטפל בתקלות באופן מיידי. בנסיבות אלה, נקבע כי אי קיזוז ההפסקות שיקף את עמדת המעסיק שמדובר בזמן עבודה, ולא בטעות בדיעבד.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# קיזוז זמני הפסקה – פסיקה מחודשת

- החידוד המרכזי של בית הדין הארצי במקרה הנוכחי הוא כי אי קיזוז זמני ההפסקה בזמן אמת נובע ישירות ממודל התגמול של "שעות נוספות גלובליות". במסגרת מודל זה, אף שקיימת חובה לנהל רישום שעות מדויק, אין מבוצע חישוב יומי פרטני של השכר, אלא נבחנת סבירות התגמול הכולל במבט כולל וממוצע.
- לפיכך, נקבע כי הימנעות המעסיק מקיזוז ההפסקות אינה תולדה של טעות, כפי שנטען בעניין גורביץ, ואף אינה עולה כדי ויתור על זכות.
- בית הדין הארצי קבע כי יש לקזז את זמני ההפסקה, ובכך יצר איזון דיוני בין הצדדים: מקום שבו עובד, שקיבל גמול גלובלי בגין שעות נוספות, מבקש לבצע חישוב רטרואקטיבי מדוקדק של זכויותיו, אזי שנפתחת הדרך גם בפני המעסיק לבצע חישוב מדויק מנגד, לרבות קיזוז זמני ההפסקה, אף אם לא נוכו בפועל במהלך תקופת העבודה.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# קיזוז זמני הפסקה – פסיקה מחודשת

- שעות נוספות גלובאליות –
- על אף שבתלושי השכר שולם גמול שעות נוספות גלובלי, בית הדין האזורי חייב את החברה בתשלום הפרשי שכר בגין שעות נוספות, בסכום של כ - 60,000 ש"ח.
- בית הדין הארצי הבהיר כי אמנם תשלום גלובלי אינו מייתר את הצורך בבחינה וחישוב מדויק של היקף שעות העבודה בעת מחלוקת, אולם קבע כי נפלה שגגה בכך שבית הדין האזורי לא נתן משקל לתשלומים שכבר שולמו בפועל במסגרת רכיב זה.
- עוד צוין כי עצם הסדירות בתשלום אינה פוגעת בהכרח באותנטיות של רכיב השעות הנוספות, שכן מדובר ברכיבים קבועים מטבעם, לרבות שכר יסוד, דמי נסיעה וגמול שעות נוספות גלובלי.
- בית הדין הארצי הוסיף כי העובדה שבחודש מסוים חלה עלייה בגמול השעות הנוספות, מבלי שנרשמה עלייה מקבילה בשכר הבסיס, אינה מובילה כשלעצמה למסקנה כי מדובר ברכיב פיקטיבי או בשכר מוסווה.
- על כן נקבע כי התשלומים הגלובליים ששולמו לעובד לאורך תקופת העסקתו יובאו בחשבון במסגרת חישוב זכאותו הכוללת, ויקוזזו מהסכום הסופי שנפסק לטובתו.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# קיזוז זמני הפסקה משכר העבודה

- חלף הודעה מוקדמת –
- בניגוד לפסיקת בית הדין האיזורי שהורתה על תשלום חלף הודעה מוקדמת בסך כ - 12,000 ₪, בית הדין הארצי קבע שלעובד לא קיימת זכאות לתשלום חלף הודעה מוקדמת לנוכח היעדר כשירותו לבצע את עבודתו - "מאחר שהעובד לא היה כשיר לבצע את העבודה שלשמה הועסק, וזאת בהיעדר רישיון נהיגה תקף לאוטובוס, לא היה מקום לחייב את החברה בתשלום דמי הודעה מוקדמת".
- התיק הוחזר לחישוב מחודש בדבר שיעור התשלום עבור שעות נוספות שבוצעו בפועל אל מול תשלום עבור שעות נוספות גלובאלי. בתוך כך, יקוזזו זמני ההפסקה בהתאם.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הודעה בדבר תנאי העסקה – חשיבות מוגברת

- סע"ש 30617-12-23 טרושקין נ' מאפית אחדות חיפה (93) בע"מ
- העובדת, שהועסקה במאפייה והתפטרה בדין מפוטרת בשל מצבה הרפואי, הגישה תביעה במסגרתה טענה, בין היתר, כי לא נמסרה לה הודעה בכתב בדבר תנאי העסקתה כנדרש בחוק.
- המעסיק הציג מסמך הודעה לעובד מפורט וכן נספח חתום על ידי העובדת המאשר, לכאורה, את קבלתו. בהמשך עדותה, אישרה העובדת כי מדובר בחתימתה, אך טענה כי אינה דוברת עברית ברמה מספקת וכי המסמך לא תורגם עבורה לרוסית.
- למרות הסתירות בגרסת העובדת, קבע בית הדין כי לא הוכח שההודעה נמסרה כדין, והדגיש כי על המעסיק לוודא שהמסמך נמסר בשפה המובנת לעובד, לרבות תרגום והסבר מתאים – ולא להסתפק בהחתמה טכנית בלבד.
- בהקשר זה הפנה בית הדין להלכת ע"ע 20880-07-20 קפלן, בה נקבע כי ניסוח ההודעה בשפה המובנת לעובד הוא תנאי מהותי למימוש תכלית החוק.
- עוד עלה כי חשבת השכר בחברה דוברת רוסית והייתה זמינה למענה לשאלות, וכן הועסקו במקום עובדים נוספים דוברי רוסית. ואולם, בית הדין הבהיר כי עצם הזמינות למענה אינה ממלאת את חובת המעסיק למסור הודעה ברורה, מסודרת ומובנת.







Institute of Certified Public Accountants In Israel



לשכת רואי חשבון בישראל

# הודעה בדבר תנאי העסקה – חשיבות מוגברת

- העובדת העידה כי קיבלה תלושי שכר חודשיים הכוללים פירוט תנאי העסקתה, אך לדבריה לא הבינה את הנתונים המופיעים בהם. משנותר ספק אם תנאי ההעסקה הוסברו לה בשפה המובנת לה, נקבע כי המעסיק לא הרים את הנטל להוכיח מסירה כדין של ההודעה.
- אף שלא נפסק פיצוי כספי ישיר בגין הפגם במסירה, נקבע כי נגרם למעסיק נזק ראייתי משמעותי – במיוחד ביחס לסיווג התמריץ היומי לצורך זכויות סוציאליות.
- בהקשר זה נדונה בין היתר טענת העובדת שלפיה רכיבי השכר שכונו תמריצים ו/או פרמיות, שולמו לה באופן קבוע, ללא כל תנאי ו/או ללא דרישה למאמץ חריג, ולכן יש לראות בהם חלק אינטגרלי משכרה.
- בתוך כך, העובדת קיבלה תוספת קבועה בעבור כל יום עבודה שכונתה במהלך העסקתה בשמות שונים ובתוך כך - "פרמיה יומית", "פרמיה", "תמריץ יומי", "תמריץ אי היעדרות", "תמריץ".
- תעריפי התמריץ עודכנו מפעם לפעם אם הותק של העובדת בעבודתה ושולמו בהתאם למספר ימי העבודה בפועל מידי חודש.







Institute of Certified Public Accountants In Israel

לשכת רואי חשבון בישראל



# הודעה בדבר תנאי העסקה – חשיבות מוגברת

- בית הדין קבע כי שאלת הכללת רכיבים אלה בשכר הקובע לצורך פיצויי פיטורים או לצורך השכר המבוטח לפנסיה מחייבת בחינה מהותית של אופיים, בהתאם להלכה הפסוקה.
- נקבע כי אין בכינוי שניתן לרכיב ("שכר" או "תוספת") כדי להכריע את סיווגו, אלא יש לבחון את מהותו בפועל. בהתאם לפסיקה, שכר הוא התמורה המשולמת לעובד בגין עצם עבודתו, בעוד שתוספת היא רכיב מותנה – התלוי בהתקיימות תנאי או גורם מסוים.
- תמריץ יומי / תמריץ אי-היעדרות
  בית הדין הדגיש כי ההכרעה אם לכלול תמריץ מסוג זה בשכר הקובע תלויה בשאלה אם מדובר בתשלום מותנה. ככל שמדובר בתשלום המותנה, למשל, בהיעדר היעדרויות, עמידה בזמנים או משמעת – ייחשב כרכיב תוספתי.
  במקרה הנדון, התמריץ שולם עבור ימי עבודה בפועל בלבד, ולא שולם כאשר העובדת נעדרה – בדומה לשכרה הרגיל. עם זאת, לא מדובר ברכיב שהופחת בשל איחורים או חיסורים, אלא בתשלום קבוע בגין עצם העבודה. זאת בשונה ממענק חודשי מותנה, שעשוי להשתנות או שלא להשתלם כלל בהתאם לעמידה בתנאים.
  משכך, נקבע כי מדובר ברכיב שכר לכל דבר ועניין, שיש לכללו בחישוב זכויות סוציאליות, לרבות פיצויי פיטורים, הפרשות לפנסיה, חופשה, חגים ודמי מחלה.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הודעה בדבר תנאי העסקה – חשיבות מוגברת

- בהודעה לעובד צוין כי התמריץ היומי אינו נכלל בחישוב זכויות סוציאליות, אולם משההודעה לא הוכרה כמסמך שנמסר כדין ולא הוכח כי תנאיה הוסברו לעובדת, נקבע כי אין די בהוראה זו כשלעצמה, ויש לבחון את מהות התשלום בפועל.
- לאחר בחינה מהותית, נקבע כי התמריץ היומי מהווה חלק מהשכר הרגיל, שכן שולם בגין עבודה שוטפת ולא הותנה בתנאי ממשי. בהתאם לכך, הוכרע כי יש לכלול רכיב זה לצורך חישוב הפרשות לפנסיה, פיצויי פיטורים וזכויות נוספות כגון חופשה, חגים ודמי מחלה.
- פסק הדין מהווה תזכורת פרקטית: יש אמנם להחתים את העובד על ההודעה, אף שאין מדובר בדרישה סטטוטורית, בשל חשיבותה הראייתית; יש להקפיד על מסירת המסמך בשפה המובנת לעובד, כולל תרגום והסבר ככל הנדרש; יש להעביר לעובד עותק מההודעה; ולתעד באופן מסודר את אופן המסירה, זהות המוסר, מועד המסירה והנסיבות, שכן במקרה של הליך משפטי, יידרש המעסיק להוכיח את המסירה, לרבות באמצעות עד מגיש.
- בכפוף להגשת תחשיבים על סמך הקביעה כאמור - יקבע בית הדין את סכום הפסיקה הסופי.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הכרה ביחסי עבודה – בדיעבד

- ד"מ 6405-02-25
- ההליך עסק בשאלה האם התקיימו בין הצדדים יחסי עובד–מעסיק.
- התובע טען כי יש לראות בו עובד לכל דבר, ולפיכך הוא זכאי למלוא הזכויות הסוציאליות.
- כאשר התובע הוא מסתנן המחזיק באשרת שהייה, ובמהלך עבודתו שנמשכה כ-21 חודשים ביצע עבודות ניקיון במסעדה הנתבעת, כאשר העבודה בוצעה לאחר שעות פעילות המסעדה.
- התשלום בוצע עבורו מידי חודש, במזומן.
- הנתבעת טענה כי מדובר בהתקשרות עם נותן שירות עצמאי, "פרילאנסר", ולא ביחסי עובד – מעסיק.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# הכרה ביחסי עבודה – בדיעבד

- בית הדין נדרש לבחון את המבחנים המסווגים תחולתם של יחסי עובד מעביד והדגיש את חשיבות בחינת מהות היחסים בין הצדדים לצורך קביעה מושכלת.
- בתוך כך בחן בית הדין את המבחנים השונים וכן את התנהלות הצדדים.
- במסגרת מבחן ההשתלבות נמצא כי מתקיים הפן החיובי – שכן ניקיון המסעדה הוא חלק בלתי נפרד מפעילותה השוטפת.
- במקביל, התקיים גם הפן השלילי, מאחר שלתובע לא היה עסק עצמאי משלו. עוד הודגש כי עצם העובדה שהתובע עבד במקביל במספר מקומות אינה שוללת קיומם של יחסי עבודה, שכן זה לא דבר חריג במשק, ואדם עשוי להיות עובד כשכיר במקום אחד ובמקביל נותן שירותים עצמאי במקום אחר.
- לאחר בחינת מכלול המבחנים ושקלול משקלם המצטבר, קבע בית הדין כי יש להכיר בתובע כעובד של המסעדה, אשר הועסק בפועל כעובד ניקיון.
- בהתאם לכך, נפסק כי התובע זכאי לזכויות סוציאליות שונות, ובכלל זה הפרשות לפיקדון עובדים זרים, דמי הבראה ופדיון ימי חופשה.
- בנוסף, על אף שההכרה ביחסי העבודה נעשתה בדיעבד, נפסק לתובע פיצוי בגין הפרת חובות המעסיק: סכום של 1,500 ש"ח בגין אי מסירת הודעה לעובד, וסכום של 5,000 ש"ח בגין אי מסירת תלושי שכר.







Institute of Certified Public Accountants In Israel



לשכת רואי חשבון בישראל

# חובת מודעה בדבר עדכון שכר המינימום

- לפי הוראות חוק שכר מינימום, חלה על המעסיק חובה להציג במקום העבודה, באופן גלוי וברור לעין, מודעה הכוללת את עיקרי זכויות העובדים לפי החוק.
- המודעה חייבת להיות מנוסחת בהתאם לנוסח הקבוע בתוספת לתקנות שכר מינימום (מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד), ויש לעדכן בה את סכומי שכר המינימום בתוך פרק זמן שלא יעלה על 7 ימים ממועד העדכון הרשמי.
- כאשר מדובר בעובדים שעיקר עבודתם מתבצע מחוץ למקום העבודה, על המעסיק לא להסתפק בהצגת המודעה, אלא למסור אותה לידיהם בפועל – וזאת במועד הראשון לתשלום השכר לאחר תחילת העסקתם, וכן לאחר כל עדכון של שכר המינימום.
- מעסיק המעסיק פחות מ-6 עובדים, רשאי לבחור שלא להציב מודעה פיזית במקום העבודה, ובמקום זאת למסור אותה לעובדים באותם מועדים – עם תחילת העבודה ולאחר כל עדכון של שכר המינימום.
- לעומת זאת, מעסיק פרטי שאינו מעסיק עובדים במסגרת עסק, משלח יד או שירות ציבורי – פטור מחובת הצגת המודעה.
- אי עמידה בחובה זו עלולה להוביל להטלת קנסות על המעסיק.

קול המס
מיכפל ידע
Institute of Certified Public Accountants In Israel
לשכת רואי חשבון בישראל

# יצירת תנאי עבודה באמצעות התנהגות

- בר"ע 28226-09-25 חברת אלון - מאגרי אנוש לבנין בע"מ נ' COCARCEA
- העובד הגיש תביעה לבית הדין האישורי לעבודה בטענה כי הבונוס ששולם לו מהווה חלק בלתי נפרד משכרו הקובע, כך ששכרו השעתי חושב על בסיס 40 ₪ נטו לשעה.
- בית הדין האיזורי לעבודה קיבל את הטענה ובהתאם לכך, חויבה המעסיקה בתשלום הפרשים בגין דמי חופשה, דמי חגים, הפרשות לפנסיה ופיצויי פיטורים, וכן הפרשי שכר. בנוסף, נפסק לזכות העובד פיצוי מכוח חוק הגנת השכר בסך 1,000 ₪.
- בית הדין הארצי אישר את הקביעה הזו, והדגיש כי העובד עמד בנטל ההוכחה– בעיקר נוכח העובדה שהמעסיקה לא הבהירה מהו מודל התגמול ולא פירטה כיצד חושב ושולם הבונוס בפועל.
- בהקשר זה הוזכר כי בהתאם לחוק הודעה לעובד, יש חובה לפרט במסגרת ההודעה את רכיבי השכר להם זכאי העובד. כאשר אין בהסכם העבודה או במסמך אחר פירוט ברור של מנגנון הבונוסים או העמלות – הנטל להוכיח את אופיו של התשלום, והאם יש לכלול אותו בשכר הקובע לצורך זכויות סוציאליות, עובר למעסיק.

# יצירת תנאי עבודה באמצעות התנהגות

- עוד נדחתה טענת המעסיקה שלפיה הבונוס אינו חלק מהשכר הקובע משום שלא נכלל בהסכם ההעסקה. נקבע כי חוזה עבודה הוא הסכם דינמי, שמתפתח ומשתנה במהלך הזמן, ולכן אין לראות בו מסמך סגור המשקף בהכרח את מלוא תנאי ההעסקה לאורך כל התקופה. בנוסף, הודגש כי הסכמה לשינוי בתנאי העבודה יכולה להילמד גם מהתנהגות הצדדים בפועל, ולא רק מהסכמה מפורשת – בכפוף לסייגים הרלוונטיים.
- במקרה זה, המעסיקה עצמה הודתה בקיומו של רכיב בונוס ואף שילמה אותו בפועל, למרות שלא עוגן בהסכם. לצורך ביסוס טענותיה היא אף ביקשה להסתמך על הסכם עם צד שלישי – דבר שמחזק את המסקנה כי חוזה ההעסקה לא שיקף את מלוא ההסכמות בין הצדדים.
- לעניין הפיצוי בגין תלושי שכר פיקטיביים – בית הדין הארצי ציין כי ייתכן ונפלה שגגה בפסק דינו של האזורי, אשר פסק פיצוי בסך 1,000 ₪ בגין רכיב זה. נקבע כי תלושי השכר שיקפו את התשלומים ששולמו בפועל, וכי עצם קיומה של מחלוקת משפטית לגבי סיווג רכיב מסוים אינה מספיקה, כשלעצמה, כדי להקים זכאות לפיצוי בגין תלושים פיקטיביים.

# מה דינו של שכר שקוזז מהעובד נוכח יתרת חופשה שלילית

- ס"ע 67541-06-23
- בפסק דין שניתן לאחרונה בבית הדין האזורי לעבודה נדונה, בין היתר, תביעת עובד להשבת שכר שנוכה ממנו בגין ערבי חג, שבהם מקום העבודה היה סגור.
- באותו מקרה, המעסיקה נהגה לנכות משכרו של העובד עבור ערבי חג שבהם לא התקיימה פעילות בעסק.
- בית הדין הפנה להלכה שנקבעה בפסיקת בית הדין הארצי, שלפיה כאשר עובד נקלע ליתרת חופשה שלילית כתוצאה מצרכי העבודה, מתעורר קושי ממשי בניכוי יתרה זו.
- המשמעות בפועל היא הוצאה של העובד לחופשה ללא תשלום וחיובו בהשבת שכר, אף שהוא היה נכון ומוכן לעבוד. נקבע כי הוצאה לחל"ת מחייבת הסכמה מפורשת – בין אם מכוח הסכם קיבוצי ובין אם בהסכמה אישית עם העובד.
- בהתאם לכך, קבע בית הדין כי הוצאה כפויה לחופשה במצב כזה שקולה למעשה לחל"ת כפוי, שאינו יכול להיעשות ללא הסכמה מפורשת של העובד.

# מה דינו של שכר שקוזז מהעובד נוכח יתרת חופשה שלילית

- המעסיקה טענה כי המפעל סגור בערבי חג, וכי בהתאם לכך היא מנכה ימים אלה מיתרת החופשה של העובדים, וכאשר אין יתרה מספקת – מבוצע קיזוז ישיר מהשכר.
- בית הדין הבהיר כי אמנם למעסיק נתונה פררוגטיבה ניהולית לנהל את עסקו לפי שיקול דעתו, לרבות קבלת החלטות בדבר חופשות מרוכזות (כגון סגירה בערבי חג) – פרקטיקה המוכרת ונפוצה בענפים שונים. עם זאת, סמכות זו אינה בלתי מוגבלת, ויש להפעילה בתום לב, תוך איזון ראוי והתחשבות בזכויות העובד.
- בנסיבות המקרה נקבע כי התנהלות המעסיקה פגעה בזכויות העובד. המעסיקה לא הוכיחה קיומו של נוהג מחייב במקום העבודה, ולא הציגה כי נוהג כזה הוסבר לעובד מראש – בפרט כאשר מדובר במבקש מקלט. כמו כן, הסכם העבודה לא כלל כל התייחסות לסגירת העסק בערבי חג או לניכוי ימי חופשה/קיזוז שכר בגין ימים אלה, ולכן לא ניתן לראות בכך תנאי מוסכם.
- לאור כל האמור, נפסק כי העובד זכאי להשבת הסכומים שנוכו משכרו בגין ערבי חג.

# חובת התאמות במצבי היעדר כשירות רפואית

- ע"ע 69644-04-25 - בית הדין הארצי לעבודה
- ערעור שהגיש עובד, לאחר שתביעתו לפיצוי מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, וכן לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, נדחתה על ידי בית הדין האזורי.
- העובד הועסק אצל מעסיקה ציבורית גדולה, המונה כ-750 עובדים, בתפקיד משנע מיני-מלגזה. עבודתו נמשכה למעלה מחמש שנים, במסגרת של שלוש משמרות – בוקר, צהריים וערב.
- לאחר אירוע לבבי, נעדר העובד מעבודתו והציג למעסיקה אישור מרופאה תעסוקתית, שלפיו עליו לעבוד לתקופה מוגבלת רק במשמרות בוקר או ערב. המעסיקה פעלה בהתאם להנחיה זו. עם סיום תקופת האישור, הוצג אישור נוסף שהגביל את העובד למשמרות בוקר בלבד למשך שלושה חודשים – ובעקבותיו זומן העובד לשימוע, תוך ציון כי נבחנת האפשרות לסיום העסקתו בשל מגבלותיו. בסופו של אותו הליך, החליטה המעסיקה לאפשר את המשך העסקתו בהתאם למגבלות הזמניות.
- בהמשך, הוצג אישור שלישי, אשר האריך את ההגבלה לעבודה במשמרות בוקר בלבד למשך כחמישה חודשים נוספים, תוך הימנעות מהרמת משאות כבדים. סמוך לאחר מכן, זומן העובד לשימוע נוסף, ובמסגרתו הובהר כי נשקלות חלופות להמשך העסקתו – לרבות סיום העבודה. לאחר שהעובד סירב להצעה לעבור לתפקיד אחר במשמרת בוקר בלבד, פוטרה העסקתו.

# חובת התאמות במצבי היעדר כשירות רפואית

- בית הדין הארצי עמד על כך שחוק השוויון אוסר הפליה מחמת מוגבלות, כל עוד העובד כשיר לביצוע התפקיד. עוד נקבע כי הפליה כוללת גם אי-ביצוע התאמות נדרשות, אשר נועדו לאפשר לעובד להשתלב בעבודה. התאמות אלה עשויות לכלול שינוי במקום העבודה, בציוד, בדרישות התפקיד או בשעות העבודה – ובלבד שאין בכך כדי להטיל על המעסיק נטל כבד מדי, שהוא מושג גמיש התלוי בנסיבות כל מקרה.
- עוד הודגש כי על המעסיק לשתף את העובד בתהליך איתור ההתאמות ולבחון יחד עמו את האפשרויות להמשך העסקתו. מדובר בחובה מוגברת, החורגת מחובת תום הלב הכללית החלה ביחסי עבודה.
- במקרה זה נקבע כי למעסיקה לא היו טענות כלפי תפקודו המקצועי של העובד, וכי הסיבה היחידה לזימונו לשימועים ולפיטוריו הייתה מגבלתו הרפואית. בית הדין הבהיר כי עצם זימון עובד לשימוע בשל מגבלה רפואית, עוד בטרם נבחנה ברצינות האפשרות לבצע התאמות, עלול להוות פגיעה בזכויותיו ואף להצדיק פיצוי.
- עוד נקבע כי עובד המצוי במצב של מוגבלות זכאי לכך שתהליך בחינת ההתאמות יתקיים מבלי שחרב הפיטורים תלויה מעל ראשו. זימון לשימוע בנסיבות כאלה – כאשר כבר בשלב מוקדם מועברת לעובד מסר כי פיטוריו נשקלים – עשוי לגרום לו עוגמת נפש ולפגיעה בכבודו.

# חובת התאמות במצבי היעדר כשירות רפואית

- בנסיבות המקרה, נקבע כי עצם הזימונים לשימוע, בשלב שבו טרם נבחנה יכולת המעסיקה ליישם את המלצות הרופאה התעסוקתית, גרמו לעובד לפגיעה המצדיקה פיצוי. לפיכך נפסק לזכותו פיצוי בסך 35,000 ש"ח בגין אופן ניהול הליך הפיטורים.
- עוד צוין כי בפועל לא הייתה למעסיקה מניעה לאפשר לעובד להמשיך לעבוד במשמרות בוקר לתקופה מסוימת, והקושי העיקרי מבחינתה נבע מחוסר ודאות לגבי משך המגבלה. עם זאת, ההתאמות שנדרשו לא היו מורכבות – בעיקר גמישות בסידור העבודה – ולא היה בהן כדי להטיל נטל בלתי סביר.
- למרות זאת, המעסיקה לא פעלה בהתאם לאישור הרפואי השלישי, ואף ביטלה את ההתאמות שכבר יושמו בעבר, ובכך למעשה מנעה את המשך העסקתו של העובד.
- בשל כך נקבע כי פיטורי העובד נעשו בניגוד לחוק השוויון, ונפסק לו פיצוי נוסף בסך 50,000 ש"ח.

# חבות אישית ופלילית נוכח ניכויים שלא כדין

- ת.פ. 27495-04-23
- בהליך פלילי שהתקיים כנגד חברה וכנגד בעליה דנו בעבירות בדבר ניכויים שלא כדין הגוררות עימן קנסות כספיים וחבות אישית.
- נסיבות המקרה
- החברה ניכתה משכרם של 16 עובדים סכומים שיועדו להפקדות פנסיוניות, אך לא העבירה אותם לחברת הביטוח בתקופות שונות.
- נקבע כי הדבר נעשה לצורך יצירת יתרון תזרימי זמני.
- כבתוך כך, נקבע כי גם הבעלים ששימש גם כמנכ"ל – הפר את חובתו לפקח ולנקוט באמצעים הדרושים למניעת ביצוע העבירות על ידי החברה.
- בנוסף, נמצא כי באחד המקרים לא שולם לעובד שכר מינימום בחודש מסויים לעבודתו, וכן כי לא נמסרו למפקח, לפי דרישתו, מסמכים הנוגעים להעסקתו של אותו עובד. בכך, הפרה החברה את חובתה לשלם שכר מינימום וכן הכשילה את עבודת הפיקוח.
- גם בהיבט זה נקבע כי בעלי החברה נושא באחריות, מתוקף תפקידו, ולא פעל כנדרש למניעת ההפרות.
- בהמשך, נכנסה החברה להליכי פירוק וניתן נגדה צו חיסול, ועל כן כתב האישום בעניינה נמחק. למרות זאת, האחריות הפלילית של הבעלים נותרה בעינה.
- בסופו של דבר, הטיל בית הדין על הבעלים באופן אישי קנסות בסך מצטבר של כ- 130,000 ₪ בגין עבירות לפי חוק הגנת השכר, אי תשלום לפי שכר מינימום ובגין אי קיום דרישת מפקח העבודה.

# הפקדה לפנסיה כשהעובד מסרב לשתף פעולה

- סע"ש 54580-08-23
- 1. התובע הועסק אצל הנתבעת בתפקיד מנהל סניף.
- 2. תקופת ההעסקה הייתה מיום 5.12.2019 עד סוף אוקטובר 2021.
- 3. הנתבעת היא חברה המספקת שירותי דיוור והפצה ברחבי הארץ.
- 4. לא הופקדו בפועל כספים לקופת הביטוח הפנסיוני של התובע בחלק מתקופת ההעסקה.
- טענות התובע בין היתר הן כי היה זכאי התובע להפקדות לביטוח פנסיוני בשיעורים של 6.5% לתגמולים ו-6% לפיצויים מתחילת העסקתו, שכן היה לו ביטוח פנסיוני פעיל ממקום עבודתו הקודם. הנתבעת, לעומת זאת, החלה להפריש כספים רק בחודש מאי 2021, לאחר 17 חודשי עבודה. גם ההפרשות שבוצעו היו בחסר משמעותי, שכן חושבו על בסיס שכר פיקטיבי בתלושי השכר ולא על פי שכרו בפועל (10,000 ש"ח נטו), ולא כללו רכיבים הנדרשים לחישוב השכר הקובע, כגון ימי חגים ופדיון חופשה שנתית

# הפקדה לפנסיה כשהעובד מסרב לשתף פעולה

- טענות הנתבעת לעניין כי התובע סירב שוב ושוב לחתום על הטפסים הנדרשים לצורך פתיחת קופת פנסיה, וככל הנראה עשה זאת בכוונה כדי להעלים כספים מהליך פשיטת רגל בו היה מצוי. הנתבעת אף הציעה מספר חלופות להפקדת הכספים.
- הנתבעת לא ידעה להסביר מדוע לא הופקדו הכספים לקופה קיימת או לחשבון התובע אם לא נפתחה קופה, והתעקשה על הצורך בחתימת התובע על טפסים.
- ייתכן שאכן התובע ניסה להעלים כספים לנוכח תיק הפש"ר אך אין בכך כדי להפחית מחובתה של הנתבעת להפקיד בעבורו כספים לקרן פנסיה. מהראיות התברר כי לתובע הייתה קופה פעילה ממקום עבודתו הקודם והוא צירף אישור על כך.

# הפקדה לפנסיה כשהעובד מסרב לשתף פעולה

- הכרעת בית הדין-
- האחריות לאי הפקדת הכספים מוטלת על הנתבעת.
- חובת ההפרשה לפנסיה היא קוגנטית ועל המעסיק לדאוג לביצועה.
- גם אם התובע סירב לחתום על טפסים לפתיחת קופה חדשה, היה על הנתבעת להפקיד לקופה קיימת או להפקיד לקרן ברירת מחדל או לנקוט צעדים משפטיים להוכיח את סירובו של העובד, ולא להותיר את הכספים בחזקתה.
- נקבע כי הנתבעת תשלום לתובע את מלוא התשלומים בדבר חלף הפקדות לפנסיה

# האם עמלות נכללות בחישוב חלפי שכר

- ת"צ 24590-06-23
- בקשה לאישור תובענה ייצוגית הדנה בסוגיה האם נציגי מכירות זכאים לדמי החופשה, דמי מחלה, הפרשות פנסיה ופיצויי פיטורים על בסיס עמלות או בונוסים שאותם קיבלו במהלך עבודתם.
- המבקש עבד כנציג מכירות ולאחר מכן כמנהל מחלקת המכירות במשיבה.
- המבקש עבד במשיבה מיום 1.10.14 עד ליום 1.12.22.
- טענות המבקש
- כנציג מכירות קיבל המבקש עמלה בגובה של 12% מכל מכירה שביצע.
- כמנהל מחלקת מכירות קיבל המבקש עמלות בגובה של 15% מכל מכירה ו- 3% ממכירות המחלקה.
- העמלות כונו בתלוש השכר פרמיה, פרמיה א', בונוס.
- המבקש זכאי לקבל גם על בסיס העמלות פנסיה, דמי חופשה, פדיון חופשה ודמי מחלה.

# האם עמלות נכללות בחישוב חלפי שכר

- במשיבה עבדו בתקופה הרלוונטית 50 נציגי מכירות. על חברי הקבוצה נמנים 200 עובדים. כיום עובדים רק כ- 10 נציגי מכירות.
- כל העובדים מקבלים 12% עמלה.
- לכל העובדים הסכם זהה.
- על פי ההלכות הפסוקות, על המשיבה לשלם הפרשי חופשה, מחלה ופיצויי פיטורים גם על בסיס העמלות.
- טענות המשיבה
- המבקש הוא בעל אישיות בעייתית, הסתכסך עם כל הגורמים הפנימיים והחיצוניים במשיבה.
- קיימת ירידה ברווחיות המשיבה.
- במהלך 7 השנים האחרונות הועסקו בחברה 47 אנשי מכירות שקיבלו בונוסים. לכל עובד הסדר עבודה שונה.

# האם עמלות נכללות בחישוב חלפי שכר

- המבקש קיבל סוגים שונים של עמלות לפי ביצועיו האישיים ולפי ביצוע המחלקה.
- לכל עובד הסדר פרטני בנוגע לתשלום הבונוסים.
- מרבית העובדים קיבלו בונוסים בסכומים זניחים.
- הבונוסים היו תלויים במשתנים והם לא חלק מהשכר הרגיל.
- תדירות תשלום הבונוסים לכל עובד שונה.
- התייחסות בית הדין
- על פי ההלכה הפסוקה עמלות מכירה חייבות בהפרשות פנסיה ובלבד שהשכר והעמלות לא חצו את גובה השכר הממוצע במשק (ראו לעניין זה עת"צ 48841-06-18 חיים כהן – אי.די.איי. חברה לביטוח בע"מ, ניתן ביום 7.6.2023.

# האם עמלות נכללות בחישוב חלפי שכר

- טוענת המשיבה כי על פי סעיף 6 לחוק דמי מחלה עמלות אינן חלק מהשכר לצורך דמי מחלה. טעות בידה של המשיבה שכן על פי החוק והפסיקה מעסיק מחויב לכלול את רכיב העמלות בתשלום דמי מחלה ודמי חופשה המשולמים לעובד (עת"צ (ארצי ) 48841-06-18 חיים כהן - אי.די.איי. חברה לביטוח בע"מ, ניתן ביום 7.6.2023. שם סעיף 47).
- המשיבה לא הציגה גרסה סדורה המגובה במסמכים (למשל, תלושי שכר מפורטים או הסכמי העסקה המבהירים את אופן חישוב הזכויות) הסותרת את טענת המבקש כי זכויות סוציאליות לא שולמו לו על בסיס העמלות.
- טענת המשיבה כי דמי חופשה ודמי מחלה שולמו על העמלות, ללא תיעוד ברור בתלושי השכר, אינה מספקת. נטל ההוכחה כי זכויות שולמו כדין מוטל על המעסיק. בהיעדר פירוט בתלוש השכר, קשה לקבל טענה זו. יתר על כן, נראה כי נושא זה נותר ללא מענה מספק מצד המשיבה.
- העמלות, כפי שהוצגו, שולמו "מהשקל הראשון" ללא תלות ביעדים מיוחדים, ומהוות רכיב קבוע ומשמעותי משכר העובדים. לפיכך, יש לראות בהן חלק מהשכר הקובע לצורך חישוב זכויות סוציאליות.

# האם עמלות נכללות בחישוב חלפי שכר

- הבקשה לאישור תובענה ייצוגית מתקבלת, למעט רכיב השעות הנוספות.
- הקבוצה: כל מי שהועסק אצל המשיבה כנציג מכירות ו/או מנהל מכירות, בתקופה שבע שנים טרם הגשת הבקשה לאישור תובענה ייצוגית ועד למועד מתן פסק הדין, ואשר שולמו לו עמלות מכירה, ולא שולמו לו בגינן זכויות סוציאליות (הפרשות פנסיה, דמי חופשה, פדיון חופשה, דמי מחלה ופיצויי פיטורים).
- עילות התביעה המאושרות: אי תשלום הפרשות פנסיה, דמי חופשה, פדיון חופשה, דמי מחלה ופיצויי פיטורים בגין רכיב העמלות.
- הסעד הקבוצתי הנתבע לקבוצה: 1,950,326 ₪.

# משמעות היעדר דיווחי נוכחות לעניין שעות נוספות

- סע"ש 38421-05-23
- 1. התובע הועסק על ידי הנתבעת בתפקיד נהג רכב הובלות במשך כשש שנים.
- על תנאי העסקת התובע חלו הוראות צו ההרחבה בענף ההובלה (להלן – צו ההובלה). תקופת העסקה היתה החל מיום 1.5.16 ועד סוף חודש 4/22. התובע היה עובד במשכורת; השכר נטו הנקוב בתלושי השכר שולם לו. הרכיבים בתלושי השכר של שכר יסוד, אש"ל, ודמי הבראה – הם רכיבים אמיתיים. בין הצדדים לא נכרת חוזה העסקה בכתב, והנתבעת לא מסרה לתובע הודעה בכתב על תנאי העסקה. הנתבעת לא ניהלה לגבי התובע פנקס שעות עבודה.
- טענות הצדדים
- התובע טוען כי סוכם עמו על שכר בגובה 12,000 ש"ח נטו. במסגרת רכיבי תביעה שונים טען שמדובר בשכר חודשי של 13,434 ש"ח בערכי ברוטו. עוד טוען התובע כי רכיבי השכר של פרמיה ושל שעות נוספות אשר שולמו בתלושי השכר הם רכיבי שכר פיקטיביים ולמעשה מדובר בחלק משכר היסוד שלו
- הנתבעת טוענת כי שכרו של התובע שולם בהתאם לנתונים בתלושי השכר

# משמעות היעדר דיווחי נוכחות לעניין שעות נוספות

- התייחסות בית הדין
- בית הדין שיש לקבל את גרסת התובע בתצהירו לפיה שכר היסוד החודשי שלו עמד על 13,434 ש"ח ברוטו.
- כאמור הנתבעת טוענת כי שכרו של התובע שולם לו בהתאם לתלושי השכר. אלא שהגענו למסקנה שרכיבי השכר של פרמיה ושעות נוספות היוו בפועל תשלום של שכר יסוד, ולא של פרמיה או גמול עבודה בשעות נוספות.
- עיון בתלושי השכר מעלה כי בחלק מחודשי העבודה שולמו לתובע רכיבים של פרמיה ושעות נוספות באופן כזה שגובהם השתנה וסכום שכר הנטו נשאר קבוע – 12,000 ש"ח.
- כך היה למשל בחודשים 4-7/18 וגם בחודשים 4/19-7/19, 9/19, 12/19, 12/20-7 ו-8/21-1. לעתים שולם רק רכיב הפרמיה ועדיין שכר הנטו נשאר קבוע על סכום של 12,000 ש"ח, כך היה בחודשים 9-10/18 ו-1/19-12/18.
- מאפיינים אלה של תשלום השכר, שחלו בחלק ניכר מתקופת העבודה, מלמדים שרכיבי השכר של פרמיה וגמול עבודה בשעות נוספות שיקפו במהותם שכר יסוד (ע"ע (ארצי) 34111-07-15 אוקראינסקי – שח שנוע ולוגיסטיקה בע"מ, פס' 23 (7.2.2019)).

# משמעות היעדר דיווחי נוכחות לעניין שעות נוספות

- טעם נוסף לכך שרכיב השכר של פרמיה משקף שכר יסוד הוא שלא הוכח בפנינו מה מהות רכיב הפרמיה ששולם לתובע החל מחודש 1/17. הנתבעת לא הוכיחה אם ובאילו תנאים שולם רכיב זה. הנטל בעניין זה מוטל עליה, בין היתר מאחר ולא מסרה לתובע הודעה בכתב על תנאי העסקה (סעיפים 2(א)(5) ו-5א לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב–2002 (להלן – חוק הודעה לעובד); סעיף 48ב לצו ההובלה). משכך, טענת התובע שלא עבד על פי פרמיה (סעיף 11ב לכתב התביעה המתוקן; סעיף 10ג לתצהיר התובע) – לא נסתרה.
- טעם נוסף המביא למסקנה שיש לראות בו כשכר יסוד הוא שישנם חודשים בהם שולם גמול שעות נוספות לא בצורה גלובלית קבועה, אלא לפי כמות משתנה של שעות נוספות (ראו למשל החודשים 1-2/21).
הנתבעת לא הסבירה על בסיס איזה מידע ידעה לשלם גמול עבודה בשעות נוספות בהיקף משתנה. יוזכר שהנתבעת לא ניהלה פנקס שעות עבודה לגבי התובע. גם בכך יש להביא למסקנה שרכיב השעות הנוספות שיקף שכר יסוד.

# משמעות היעדר דיווחי נוכחות לעניין שעות נוספות

- התוצאה שיש לקבל את גרסת התובע לפיה שכר היסוד שלו היה 13,434 ש"ח ברוטו. לכן אין להקנות משקל לנתונים בתלושי השכר ביחס לרכיבים פרמיה ושעות נוספות על כלל כינויה אלא יש לראות בשני רכיבי שכר אלו כשכר יסוד. על כן, חישוב הזכויות בהליך כאן ייעשה בין היתר על פי שכר יסוד של 13,434 ש"ח ברוטו. בהקשר זה ביה"ד דחה את טענת הנתבעת כי שכרו של התובע כלל שכר עבור זכויות שונות. כך, שכר לא יכול לכלול שכר עבור עבודה בשעות נוספות. שכן סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח–1958 אוסר זאת. כך, הנתבעת לא הציגה כל ראיה כגון חוזה העסקה או הודעה בכתב על תנאי ההעסקה, מהם ניתן ללמוד שהתובע הסכים ששכרו החודשי כלל תשלום של זכויות, גם אם אלו לא מופיעים בתלושי השכר.
- המשמעות היא ששכר היסוד של התובע היה גבוה מהשכר הנקוב בטבלאות צו ההובלה ועל כן יש לחשב את הזכויות הנגזרות מהשכר, לפי השכר ששולם לתובע בפועל, ולא לפי השכר שקבוע בצו ההובלה. משכך, יש לדחות את התחשיב של הנתבעת ואת טענות הנתבעת בסיכומיה בענין זה.

# משמעות היעדר דיווחי נוכחות לעניין שעות נוספות

- ביה"ד הגיע למסקנה שהתובע עבד בשעות נוספות. בהעדר הודעה בכתב על תנאי העסקה ומשהתובע העיד על כך בתצהירו, עובר הנטל לנתבעת להראות מה היו שעות עבודתו של התובע בכל יום (סעיפים 2(א)(6) ו-5א לחוק הודעה לעובד).
- טעם נוסף שבשלו עובר הנטל לנתבעת הוא אי ניהול פנקס שעות עבודה ביחס לתובע ובשים לב שהתובע העיד על עבודה בשעות נוספות בתצהירו (סעיף 26ב לחוק הגנת השכר)
- הנתבעת לא עמדה בנטל להראות מה היו שעות עבודתו של התובע בכל יום. היא לא הציגה פנקס שעות עבודה למשל, או ראיה אחרת לשם כך.
- לכך יש להוסיף שעיון בטכוגרפים שהציג התובע (צורפו לתצהירו) מצביעים על עבודה שהיו בה גם שעות נוספות. יש להטעים שהטכוגרפים אינם תחליף לפנקס שעות עבודה ולא ניתן ללמוד מהם על שעות עבודה מדויקות של התובע. זאת מאחר שמעדות התובע עלה שגם כאשר הטכוגרף לא מעיד על נסיעת המשאית, עדיין ייתכן שהתובע עבד, למשל בהמתנה באתר בניה. די בכך כדי לקבל את גרסת התובע שמתכונת עבודתו כללה עבודה בשעות נוספות.

# משמעות היעדר דיווחי נוכחות לעניין שעות נוספות

- תחת זאת, יש לפסוק לו גמול עבודה בשעות נוספות בהתאם לכמות המירבית הקבועה בסעיף 26ב(ב) לחוק הגנת השכר, היינו 60 שעות נוספות בחודש
- ביה"ד פסק כי יש לשלם לתובע סכום של 409,048.08 ₪ עבור גמול עבודה בשעות נוספות

# מתי הרעת תנאים מזכה בפיצויי פיטורים בדין מפוטר

- סע"ש 27940-03-20
- לטענת התובעים, בחודש 10/2019 התפטרו בדין מפוטרים, זאת לאחר שהחווה החלה להלין את שכרם ושכר יתר העובדים, הפסיקה לשלם לספקים, הפסיקה להפקיד לקופת הפנסיה ולא שילמה להם זכויות קוגנטיות המגיעות להם מכוח צווי ההרחבה בענף החקלאות
- מנגד, לטענת הנתבעים דביר הודיע לנתבע כי הוא מתפטר מהנימוק שהעבודה אינה מתאימה לו, וכי התברר בדיעבד כי מדובר במעשה מתכונן, שמטרתו להתחמק מהשתתפות דביר בהפסדי החווה כמתחייב מהסכם השותפות אשר נכרת בין הצדדים
- המסגרת המשפטית – סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים) קובע: "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים".
- בהלכה הפסוקה נקבע כי על עובד המבקש לראות בהתפטרותו כפיטורים, כאמור בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, עליו רובץ הנטל להוכיח קיומה של "הרעה מוחשית בתנאי העבודה" או שהתקיימו "נסיבות אחרות... שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו", וכן להוכיח כי התפטר בשל כך ולא מטעם אחר, תוך שנתן התראה סבירה למעסיק על כוונתו להתפטר, אשר מאפשרת הזדמנות סבירה על מנת שהמעסיק יתקן את אותה הרעה/נסיבות. בנוסף, נפסק אי מתן התראה כאמור לא ישלול את הזכאות לפיצויי פיטורים, כאשר ברור כי אין באפשרות המעסיק, או אין בכוונתו, לפעול לתיקון האמור

# מתי הרעת תנאים מזכה בפיצויי פיטורים בדין מפוטר

- בנוסף, "שעובד הועסק במשך כל תקופת עבודתו תוך פגיעה בזכויות קוגנטיות, ואפילו הסכים לכך. בנסיבות שכאלה אין לדרוש מעובד כי ימשיך בעבודתו, אף אם לא כרוכה בכך "הרעה מוחשית" בתנאי העסקתו, ויש לראותן כעונות על דרישת הסעיף".
- דיון והכרעה – בראי ההלכה הפסוקה, ולאחר בחינת העדויות, טענות הצדדים וכלל החומר אשר בתיק, הגענו למסקנה לפיה עלה בידי התובעים להוכיח כי התפטרו בדין מפוטרים, ומכאן הם זכאים לפיצויי פיטורים. וננמק.
- התנאי הראשון – נסיבות שאין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו: באשר לאי תשלום זכויות קוגנטיות – הוכח כי לא שולמו לתובעים זכויות מכוח צווי ההרחבה בענף החקלאות, אשר, וכאמור לעיל, הצדדים אינם חלוקים על תחולתו על מערכת יחסי העבודה ביניהם, וזאת מתחילת העסקתם ועד סיומה, ואין חולק כי משנת 2016 הפסיקה הנתבעת להפקיד כספים לקופות הפנסיה והפיצויים, ודי בכך על מנת לקבוע כי מתקיים התנאי הראשון, וכי מדובר בנסיבות שאין לדרוש מהתובעים להמשיך בעבודה.

# מתי הרעת תנאים מזכה בפיצויי פיטורים בדין מפוטר

- באשר לטענה בדבר אי הפקדת כספים לקופת הפנסיה והפיצויים כמתחייב - אין חולק כי הנתבעת פתחה קופות עבור התובעים, אליהן הופקדו תגמולי פנסיה ופיצויים. עיון בדוחות כלל פנסיה וגמל מלמד כי לדביר הופקדו כספים עד וכולל חודש 01/2015 , ואילו לנועם הופקדו כספים בתקופת העסקתו הראשונה עד לחודש 03/2014. אין חולק כי החווה הפסיקה להפקיד כספים לקופת הגמל של דביר מחודש 02/2015 ועד סיום העסקתו, ואילו לנועם לא הופקדו כספים כלל בתקופת העסקתו השנייה.
- מכל מקום, גם אם היינו מקבלים את טענת הנתבעים להיעדר שיתוף פעולה מטעם התובעים, ולא כך אנו קובעים, אין הנתבעת יכולה לצאת ידי חובה, שכן מושכלות יסוד שהחובה להפריש לפנסיה הינה חובה מוחלטת ולא מותנית בהסכמת העובד או העדפותיו. כך שמצופה היה מהנתבעת, במצב הנטען של היעדר שיתוף פעולה, לשלם לתובעים את הכספים ישירות, כפי שעשתה בסופו של יום והעבירה את הכספים, ביום 14/10/2020, ישירות לחשבונו של דביר.

# מתי הרעת תנאים מזכה בפיצויי פיטורים בדין מפוטר

- התנאי השני – קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין הנסיבות שתוארו לעיל (אי תשלום זכויות קוגנטיות לרבות אי הפקדה לפנסיה והלנת שכר): התרשמנו כי התובעים התפטרו מעבודתם לאחר שנכחו כי הנתבעת אינה משלמת להם זכויות המגיעות להם בהתאם לדין, לרבות אי הפקדה לפנסיה; זאת בנוסף להלנת שכרם החל משנת 2019. גרסת התובעים הייתה קוהרנטית, עקבית ולא התערערה לאורך כל ההליך.

- באשר לתנאי השלישי – מתן התראה טרם התפטרות: תחילה נבהיר כי גם אם התובעים לא היו מוכיחים כי נתנו התראה בטרם סיום העסקתם, ולא כך אנו קובעים, הרי שמתקיים החריג "לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת".

- לעמדתנו, די בכך שהנתבעים הואילו להעביר כספים לקופת הפנסיה רק לאחר הגשת התביעה, על מנת להוכיח כי אלמלא התביעה לא הייתה לנתבעים כוונה לתקן את מחדליהם, כך עולה גם מעיכוב תשלום שכר חודש 09/2019, לאחר שהתנהלו בין הצדדים שיחות, לטענת הנתבעים, לרבות פגישה ביום 23/09/2019 לאור הודעת ההתפטרות של התובעים.

- זאת אף זאת, הוכח כי התובעים התריעו ואף נתנו הודעה מוקדמת בטרם סיימו את העסקתם. סיום העסקתם של התובעים נעשה לאחר דין ודברים עם הנתבע ובתיאום מולו.

# מתי הרעת תנאים מזכה בפיצויי פיטורים בדין מפוטר

- הוכח כי התובעים נתנו הזדמנות לחווה לתקן את מחדליה, ולשלם להם זכויות מגן המגיעות להם על פי דין, לרבות הפקדות לקופת פנסיה, ודי בכך על מנת לקבוע כי התובעים עמדו בתנאי השלישי במתן התראה טרם התפטרות. זאת אף זאת, צירופן של התכתבויות ותמלול השיחה בין נועם והנתבע, עדותם של התובעים והודאת הנתבע כי התקיימו מספר פגישות בחודש 09/2019, כאשר הפגישה האחרונה הייתה ביום 23/09/2019, ופניית נועם ודביר להמציא להם מחליפים ולתיאום סיום העסקתם, וכלשונו של נועם "לוח הזמנים ותנאי העזיבה", משמיטה את הקרקע תחת טענת הנתבעים לפיה התובעים נטשו את החווה באופן מתוכנן, לאלתר וללא הודעה מוקדמת.

- למעלה מהנדרש הציין כי גם אם היינו קובעים כי התובעים לא נתנו התראה/הודעה מוקדמת בטרם התפטרות, ולא כך קבענו כאמור, הרי שלטעמנו התובעים לא היו חייבים במתן הודעה מוקדמת, שכן "סעיף 10 (1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 קובע כי הוראות סעיפים 2 עד 7 לחוק לא יחולו "על עובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה". לא ניתן לצפות מעובד ששכרו לא שולם לו להמשיך בעבודתו חרף הסירוב לשלם לו את שכרו.

- כללו של דבר, אנו קובעים כי התובעים התפטרו בדין מפוטרים, ומכאן הם זכאים לפיצויי פיטורים,

# הרחבת אחריות מעסיק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

- סע"ש 69438-06-21
- נסיבות המקרה
- עובדת שהועסקה במחלקה פסיכיאטרית סגורה בבית החולים שיבא בתל השומר, אשר בעת ששהתה בעבודה הוטרדה מינית על ידי מטופל, אשר פנה אליה בהערות ובהצעות מיניות בוטות, נצמד אליה ואף נגע בה.
- העובדת דיווחה על האירוע לממונים עליה, אך חשה כי אינה מקבלת יחס ראוי וכי העניין אינו מטופל כראוי, והתפטרה בנסיבות אלה.
- בתביעה לבית הדין לעבודה, דרשה פיצוי מהמדינה בגין אי מניעה והיעדר טיפול בהטרדות, בגין אפליה אסורה, וכן בגין עוגמת נפש והפסד השתכרות.
- הסוגיה שנדונה
- מהו היקף החובות המוטלות על מעסיק לפי החוק למניעת הטרדה מינית, ובפרט – האם חובות אלה חלות גם כאשר המטריד הוא צד שלישי ליחסי העבודה, ולא עובד או ממונה מטעם המעסיק (במקרה זה - מטופל מאושפז בבית החולים).

# הרחבת אחריות מעסיק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

- בית הדין ניתח את נוסח החוק וקבע כי לפי לשונו, אחריות המעסיק מתמקדת בהטרדה מינית שנעשית במסגרת יחסי עבודה ועל ידי עובד או ממונה מטעם המעסיק, גם אם אותו ממונה אינו עובד שלו. אך מנגד, החוק אינו מטיל במפורש אחריות על מעסיק כאשר המטריד הוא גורם חיצוני ליחסי העבודה.
- סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית מטיל על מעסיקים חובה לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע ולטפל בהטרדות מיניות מצד עובדיהם או ממונים מטעמם.
- עם זאת, החוק והתקנות אינם קובעים אחריות דומה כאשר הגורם המטריד הוא צד שלישי שאינו חלק ממסגרת יחסי העבודה.
- אף על פי כן, בית הדין קבע כי לא ניתן להשלים עם מצב שבו עובד או עובדת יהיו חשופים להטרדות מיניות מצד גורם זר ליחסי העבודה המצוי תדיר בסביבת העבודה, לרבות מטופל, ספק שירותים או גורם חיצוני אחר, ובה בעת המעסיק יהיה פטור מחובת מניעה או בירור.
- בית הדין קבע כי במקום שבו החוק חסר, יש להשלים את החסר באמצעות נורמות מן הדין הכללי, ובפרט באמצעות חובת תום הלב המוגברת החלה על מעסיק במסגרת יחסי עבודה. מכוח עיקרון זה נקבע כי למעסיק קיימת חובה למנוע ולטפל בהטרדה מינית כלפי עובדו גם כאשר היא מתבצעת על ידי גורם חיצוני שאינו עובד או ממונה מטעם המעסיק.

# הרחבת אחריות מעסיק למניעת הטרדה מינית במקום העבודה

- בית הדין קבע כי לא התרשם שבית החולים עשה כל שביכולתו למנוע הטרדות.
- אמנם נמסרו לעובדים לחצני מצוקה ונקבע כי איש צוות נוסף יהיה נוכח תמיד באזור, אך במסגרת ההדרכות שניתנו לעובדים בנושא אלימות מטופלים לא הייתה התייחסות מספקת להטרדה מינית, וקבע כי לאחר האירוע, ולאחר שהעובדת דיווחה עליו, לא נערך בירור מספק, והיא לא קיבלה התייחסות הולמת לאירוע שנחווה על ידה באופן טראומטי.
- מפסק הדין עולים מספר כשלים מהותיים בניהול האירוע, שהביאו לחיוב המעסיק בפיצויים:
- פאסיביות מצד הממונה על הטרדות מיניות – הממונה לא נפגשה עם העובדת או שוחחה איתה, ולא נקטה פעולות יזומות לבירור התלונה, תוך ציפייה שהעובדת תמשיך לפנות אליה מיוזמתה.
- טיפול שטחי ללא שיתוף העובדת – בית החולים הסתפק בשיחת "הצבת גבולות" עם המטופל ובהוצאת דו"ח אירוע לקוני כשעתיים לאחר המקרה לגביו העידה העובדת שאינו משקף את שאירע בפועל. לא התקיים בירור מסודר עם העובדת לצורך גביית גרסתה או בחינת צרכיה המקצועיים, מעבר להתעניינות כללית בווטסאפ.
- היעדר הכשרות ייעודיות – בבית החולים התקיימו הדרכות כלליות למניעת אלימות מצד מטופלים, אך לא הועברו הדרכות או סדנאות ייעודיות למניעת הטרדות מיניות מצדם, והעניין לא הוגדר כנושא הדורש התייחסות בנפרד.
- ניסיון להיתלות בנסיבות חיצוניות – המדינה טענה שהעובדת לא שיתפה פעולה עם ניסיונות הסיוע, ושמגפת הקורונה היא שהקשתה על הטיפול במקרה. בית הדין דחה טענות אלו וקבע כי אין בכך כדי להצדיק את הכשלים בטיפול.

- בסופו של דבר נפסק לעובדת פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 75,000 ש"ח, וכן הוצאות משפט בסך 15,000 ש"ח.

# מאות אלפי שקלים תלויים בשאלת "פיטורים/התפטרות"?

- סע"ש 16728-03-24
- ביום 16.1.2022 החל התובע לעבוד בתפקיד סמנכ"ל הנדסה בשורות הנתבעת – חברה העוסקת ביזום ובתכנון בתחום הבניה.
- באותו יום, לאחר משא ומתן שהתקיים בין הצדדים באשר לתנאי העסקתו, חתמו הצדדים על הסכם עבודה אישי.
- בסעיף 5 לנספח א' להסכם העבודה נקבע לאמור:
- "לעובד יינתן מענק הגנה במקרה של פיטורים בסך של 250,000 ₪. מענק זה יוגבל רק ל18 חודשי העסקתו הראשונים מיום תחילת העסקתו של העובד וכן לא יחול במקרים המצוינים בסעיף 15.3 להסכם העסקה לעיל. מענק זה יהווה חלק מן ההודעה המוקדמת על פי הסכם זה, בגין התקופה בה ויתרה החברה על המשך העסקת העובד בתקופת ההודעה המוקדמת".

# מאות אלפי שקלים תלויים בשאלת "פיטורים/התפטרות"?

- המחלוקת הינה בשאלה האם התובע פוטר או התפטר – כדי לבאר האם זכאי למענק בסך 250,000 ₪
- לטענת התובע, לנוכח העובדה כי הנתבעת פיטרה אותו ביום 12.3.2023, הרי שעליה לשלם לו מכוח סעיף 5 להסכם העבודה פיצוי מוסכם בסך של 250,000 ₪. בנוסף, על הנתבעת לפצותו בגין נזקיו הממוניים והלא ממוניים בשל פיטורים שלא כדין, תוך הפרה בוטה של חובת השימוע ומחמת אי מסירה של מכתב פיטורים, אשר מנעו ממנו להגיש תביעה לדמי אבטלה למוסד לביטוח לאומי, כשהוא מתמודד עם שוק עבודה מורכב על רקע המלחמה שפרצה ב- 7 באוקטובר 2023.
- לטענת הנתבעת, התובע התפטר במהלך חודש מרץ 2023 מעבודתו בחברה, לא התייצב לעבודה החל מיום 11.5.2023 וכי מעולם לא פוטר על ידי מר לוי; ולא ברור כיצד התובע הגיע למסקנה כי הוא פוטר בשיחה מיום 12.3.2023. ברור כי אילו מר לוי רצה לפטר את התובע, הוא היה עושה כן זמן קצר לאחר מכן, מבלי שהתובע היה זכאי לקבלת מענק כלשהו.

# מאות אלפי שקלים תלויים בשאלת "פיטורים/התפטרות"?

- לאחר כ- 14 חודשי עבודה זימן מנכ"ל החברה את העובד לשיחה, שבמהלכה הציג בפניו פעם נוספת אי שביעות רצון מיחסי האנוש וחוסר כימיה, למרות ביצועיו המקצועיים הטובים.
- המילה פיטורים לא נאמרה בשיחה, שנעה סביב לב העניין מבלי לגעת בו ישירות. מהקשר הדברים השתמע שמדובר בסיום העסקה, סיום בצורה מכובדת, כאשר לאורך השיחה התובע לא הביע התנגדות לדברים. מאוחר יותר השניים סיכמו ביניהם להציג את הפרידה לעובדי החברה כהסכמה משותפת.
- בשיחה נוספת שהוקלטה בהמשך, העלה המנכ"ל אפשרות בפני התובע: "סתם הלכתי איתך רגע – תהיה פה חצי שנה, ואם אנחנו 'הֵפִי־הֵפִי' וחיבוקים ונשיקות ואתה מועיל לארגון – אחלה. אתה מבין? הלכתי איתך כאילו עכשיו לקצה השני". אולם העובד השיב בתגובה: "תודה רבה, אבל זה לא ילך, זה לא ילך ביחד. זה לא נכון".
- בית הדין הבהיר לגבי מצבי ביניים אלה כי קיימת בהם "מחלוקת בין הצדדים בשאלה "מי לחץ על ההדק" והביא בפועל לסיומם של יחסי העבודה, גם בנסיבות בהן ברור היה לשני הצדדים כי מערכת יחסי העבודה מוצתה ואינה יכולה עוד להימשך"

# מאות אלפי שקלים תלויים בשאלת "פיטורים/התפטרות"?

- על סמך ההקלטה נקבע שהמנכ"ל הוא שהוביל את השיחה המרכזית, והשתמע מדבריו שהצדדים הגיעו למבוי סתום, וכך נפסק שמדובר בפיטורים ולא בסיום העסקה בהסכמה.
- יש לציין שבית הדין העביר ביקורת על כך שהעובד בחר לצרף לתביעתו רק שתי שיחות שהקליט, למרות שהיו בידיו הקלטות של שיחות רבות נוספות ובתוך כך שיחה מאוחרת יותר שבה סוגיית ההסכמה ההדדית עלתה באופן בולט.
- נדרש לבחון "האם במכלול הנסיבות הגיעו היחסים בין הצדדים לידי גמר, כתוצאה מביטולם על ידי המעביד או על ידי העובד" וכי "לענייננו המשותף לשניים – פיטורים והתפטרות – הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים יחסי עובד מעביד לידי סיום.
- מעשה פיטורים או התפטרות צריך שיעשה באופן רצוני, מפורש וברור, והוא יכול לבוא לידי ביטוי בכתב, בעל פה ואף בהתנהגות
- לפיכך, ביה"ד קבע כי התובע פוטר על ידי הנתבעת ביום 12.3.2023, קרי במהלך 18 חודשי העסקתו הראשונים; ולפיכך הוא זכאי למענק הגנה בסך של 250,000 ₪.

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- סע"ש 15516-05-20
- 1. התובע הועסק כמהנדס מים בתאגיד מים.
- בעקבות חוסר שביעות רצון מתפקודו, ניהלו הצדדים משא ומתן לסיום העסקתו בהסכמה. בשנת 2019 נחתם הסכם פרישה, שבו התחייב התאגיד לשלם לעובד פדיון ימי מחלה צבורים בהתאם להנחיות הממונה, שעוגנו בחוזר רשמי שפורסם כחודש לאחר מכן.
- עוד בין היתר הוסכם בהסכם הפרישה - כי יבחן התאגיד למול הממונה על התאגידים את זכאותו של העובד לפדיון ימי מחלה צבורים ויפעל בהתאם להוראות ו/או הנחיות הממונה על התאגידים בנושא.
- גמר חשבון מלא יערך עם העובד ביום הפרישה.
- למען הסר ספק, לצורך פיצויי פיטורין וקבלת מכתב פיטורין יחשב העובד כמי שפוטר

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- התובע סיים את עבודתו כנקוב בהסכם הפרישה ובמסגרת זו קיבל, בין היתר, 23,718 ₪ כפיצוי בגין אי ניצול ימי מחלה
- התובע לא היה שבע רצון מתחשיב הנתבע ולכן שלח, מכתב שבו הוא דרש תשלום נוסף בגין ימי המחלה שלא ניצל בשנות עבודתו
- התובע טוען כי בכל מחלוקת פרשנית בינו לבין הנתבע באשר לפרשנות החוזה האישי והסכם הפרישה יש להעדיף את פרשנותו בהתאם לכלל "הפרשנות לרעת המנסח"
- הנתבעת טוענת כי באשר לפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו נטען, כי בהעדר בסיס נורמטיבי לתשלום זה הרי שהתובע כלל אינו זכאי לו, ואף הסכום ששולם לתובע בפועל שולם לו לא כדין. יתירה מזאת, ואף ככל שהיה התובע זכאי לפיצוי בגין ימי מחלה לא מנוצלים, הרי שהתובע מבסס את תביעתו על חישוב שגוי, תוך התעלמות ממגבלת 90 ימי הצבירה, כפי שעולה גם מההבהרה שפרסמה רשות המים בעניין זה;

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- התייחסות בית הדין
- המסגרת הנורמטיבית להכרעה בשאלות פרשניות מסוג זה מקורה בחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן: חוק החוזים), ובפרשנות שהוענקה להוראותיו בפסיקה הכללית ובפסיקת בית הדין לעבודה.
- לפיכך, הנוסח הרלוונטי של סעיף 25 לחוק החוזים לפרשנות הסכם הפרישה בעניינו הוא נוסחו הקודם של הסעיף, שלפיו:
- "25(א) חוזה יפורש לפי אומד דעתם של הצדדים, כפי שהוא משתמע מתוך החוזה ומנסיבות העניין, ואולם אם אומד דעתם של הצדדים משתמע במפורש מלשון החוזה, יפורש החוזה בהתאם ללשונו"
- בהתאם לסעיף זה יש להתחקות אחר אומד דעתם המשותף של הצדדים כפי שהוא משתמע מלשון החוזה, והלשון מהווה נקודת מוצא להליך הפרשני. לצד זאת, במקרים שבהם לשון החוזה אינה חד משמעית ואינה מעידה באופן ברור על אומד דעת הצדדים, יש להתחקות אחר אומד דעתם על ידי בחינת הנסיבות בכללותן.

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- "בהתאם להלכה הפסוקה אומד הדעת אשר אחריו יש לתור בהליך הפרשני הוא בראש ובראשונה אומד הדעת הסובייקטיבי המשותף של הצדדים. עוד נקבע בפסיקה כי "מקום שאומד הדעת הסובייקטיבי של אחד הצדדים שונה מזה של הצד השני, אין כל אפשרות לגבש אומד דעת סובייקטיבי משותף, והחוזה יפורש על-פי תכליתו האובייקטיבית, דהיינו - המטרות, האינטרסים והתכליות שחוזה מסוג זה או מטיפוס החוזה שנכרת נועד להגשים. התכלית האובייקטיבית מוסקת מתוך אופייה ומהותה של העיסקה שנקשרה בין הצדדים. היא נלמדת מסוג ההסכם, נגזרת מהגיונו ומוסקת מלשונו. היא נקבעת על-פי מבחן אובייקטיבי המושפע מעקרון תום הלב וממערכת הערכים שהוא מבטא ונגזרת משיקולים של היגיון ומשיקולי יעילות עסקית ושיקולי שכל ישר של אנשי עסקים סבירים והוגנים"

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- כמו כן נקבע בחוזה האישי, כי התובע יהיה זכאי ל-30 ימי מחלה בשנה כנגד הצגת אישורים רפואיים וכי "יהיה רשאי לצבור ימי מחלה אלה", מבלי שצוינה מגבלת צבירה.
- ההסכם האישי וחוזר 2009 אינם מתייחסים לאפשרות של קבלת פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו במועד סיום העבודה, והתובע מבסס את זכותו לפיצוי כאמור על הוראות הסכם הפרישה והוראות חוזר 2019, שבהם נקבע:
- בסעיף 2.5 להסכם הפרישה צוין, כי "בהתאם למוסכם יבחן התאגיד למול הממונה על התאגידים את זכאותו של העובד לפדיון ימי מחלה צבורים ויפעל בהתאם להוראות ו/או הנחיות הממונה על התאגידים בנושא"
- בסעיף 5.2.5 לחוזר 2019 צוין כי:
- "5.2.5 בעת סיום העסקה העובדים יהיו זכאים לפיצוי בגין ימי המחלה שלא נוצלו (עד לתקרת פיצוי של 120 ימים), בהתאם לכללים.

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- מתשובה זו עולה, כי תקרת צבירה של ימי מחלה עד 90 ימים אינה קשורה להסדר הפיצוי בגין ימי מחלה, ולא זו בלבד שחוזר 2019 אינו מגביל את תקרת הפיצוי בגין ימי מחלה לתקרת הצבירה של 90 הימים, אלא שאף קובע במפורש תקרת פיצוי של 120 ימים
- אשר על כן, התביעה ברכיב זה מתקבלת, ועל הנתבע לשלם לתובע את הפרש הפיצוי בגובה 3.51 משכורות ובסך כולל של 65,040 ₪
- בית הדין פסק שפרשנות העובד היא הנכונה, ושיש להביא בחשבון את תקרת הפיצוי רק לאחר עריכת התחשיב בהתאם לימי המחלה שנותרו לזכות העובד בפועל.
- כלומר, רק אילו היה החישוב מוביל לתוצאה העולה על 120 ימי פיצוי – היה התשלום מוגבל לתקרה זו. "פרשנות אחרת מובילה למסקנה בלתי סבירה, כי אין חשיבות למספר ימי המחלה שהעובד לא ניצל", הבהיר בית הדין.
- כך חויב התאגיד לשלם לעובד סך של 65 אלף שקל, נוסף על הסכום שכבר שולם לו בסיום העסקתו בסך כ-24 אלף שקל – ובסך הכל 90 אלף שקל.

# פדיון ימי מחלה נוכח הסכם לקוני

- מתשובה זו עולה, כי תקרת צבירה של ימי מחלה עד 90 ימים אינה קשורה להסדר הפיצוי בגין ימי מחלה, ולא זו בלבד שחוזר 2019 אינו מגביל את תקרת הפיצוי בגין ימי מחלה לתקרת הצבירה של 90 הימים, אלא שאף קובע במפורש תקרת פיצוי של 120 ימים
- אשר על כן, התביעה ברכיב זה מתקבלת, ועל הנתבע לשלם לתובע את הפרש הפיצוי בגובה 3.51 משכורות ובסך כולל של 65,040 ₪
- בית הדין פסק שפרשנות העובד היא הנכונה, ושיש להביא בחשבון את תקרת הפיצוי רק לאחר עריכת התחשיב בהתאם לימי המחלה שנותרו לזכות העובד בפועל.
- כלומר, רק אילו היה החישוב מוביל לתוצאה העולה על 120 ימי פיצוי – היה התשלום מוגבל לתקרה זו. "פרשנות אחרת מובילה למסקנה בלתי סבירה, כי אין חשיבות למספר ימי המחלה שהעובד לא ניצל", הבהיר בית הדין.
- כך חויב התאגיד לשלם לעובד סך של 65 אלף שקל, נוסף על הסכום שכבר שולם לו בסיום העסקתו בסך כ-24 אלף שקל – ובסך הכל 90 אלף שקל.

# ביה"ד הארצי מכפיל ומעלה את הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

- ע"ע 52013-04-23
- העובדת שימשה כמפקחת מקוואות במועצה דתית במרכז הארץ במשך שלוש תקופות לא רציפות, שהתפרסו על פני עשור. התנגדותה לעדכון אופן דיווח שעות עבודתה הובילה בסופו של דבר לפיטוריה.
- לטענתה היא זומנה לשיחת השימוע בעת ששהתה בחופשה. המועצה טענה מנגד שהעובדת יצאה לחופשה על דעתה בלבד וללא אישור.
- בית הדין האזורי קבע כי עצם זימון עובד לשימוע במהלך חופשה מצביע על חוסר תום לב, שכן הדבר פוגע בזכותו הסוציאלית לחופשה ומאלץ אותו להפנות את זמנו ואת משאביו לצורך ההיערכות לשימוע. לפיכך נקבע כי גם אם החופשה לא אושרה – לא היה מקום לזמן את העובדת לשימוע במועד זה.
- עוד צוין כי בזימון לשימוע ממילא כלל לא נטען שהעובדת שוהה בחופשה ללא אישור, ומכאן שטענת המועצה בעניין זה מוטלת בספק.

# ביה"ד הארצי מכפיל ומעלה את הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

- בית הדין האזורי מתח ביקורת גם על נוסח הזימון לשימוע, אשר לדבריו "מעלה תהיות באשר לצורך להעלות חלק מהטענות... תוך מתן ציונים להתנהלותה".
- הודגש שמטרת הזימון לשימוע היא לשקף עובדות, לתת התייחסות מכבדת למחלוקת בין הצדדים, להעלות את הטענות בגללן שוקל המעסיק את פיטורי העובד – "ולא להיות מכתב נזיפה ממנו עשוי להתקבל הרושם כי ההחלטה לגבי המשך דרכו של העובד בארגון כבר התקבלה", כלשונו.
- גם נוסחו הבוטה של הזימון לשימוע חיזק בנסיבות העניין את טענת העובדת לפיה השימוע לא נעשה "בלב פתוח ונפש חפצה", כפי שמחייבת הפסיקה.
- נפלו פגמים גם בזימון לשימוע ובהליך השימוע. בזימון לשימוע נטענו טענות כלליות בדבר "סירוב למלא אחר הוראות הממונים על תפקידך", "התנהגות חצופה", ואי ביצוע מטלות ללא שניתן פירוט או אפילו דוגמא אחת. כמו כן, נטען כי התנהלות העובדת היא "ללא כל הצדקה במעמדך כבלנית על כל המשתמע מכך",

# ביה"ד הארצי מכפיל ומעלה את הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

- פגם נוסף עליו עמד האזורי היה היעדר פירוט עובדתי בזימון לשימוע ביחס לעילות הפיטורים שהעלתה המועצה. הזימון לא כלל דוגמאות קונקרטיות להתנהלות הנטענת של העובדת, ולא צורפו אליו המסמכים הרלוונטיים עליהם ביקשה המועצה להסתמך.
- בערעור טענה העובדת בין היתר שהפיצוי שנפסק לה בגין הכשלים בשימוע לא משקף את חומרת הפגמים בהליך, והארצי קיבל טענה זו.
- הוא שב והדגיש כי בזימון לשימוע נטענו טענות כלליות בלבד, כגון "סירוב למלא אחר הוראות הממונים", "התנהגות חצופה" ואי־ביצוע מטלות – מבלי שניתן כל פירוט או אפילו דוגמה אחת.

# ביה"ד הארצי מכפיל ומעלה את הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

- הארצי גם התייחס לכך שהמעסיק העיר בזימון לשימוע ביחס לעובדת: "טוב ועדיף שתהא מיוצגת על ידי גורם שאינו בן או בת משפחה", לאחר שלטענתו הופעל על ידי בני משפחתה לחץ להיענות לדרישותיה. זאת על אף שמעסיק אינו רשאי להביע עמדה שלילית בנוגע לליווי על ידי בן משפחה.
- במהלך השימוע שלף המנהל מכתב בלתי חתום של עובדות אחרות, שלטענתו העיד על כשל בתפקוד העובדת. מכתב זה לא הוזכר בזימון לשימוע, לא הוצג לעובדת, ולא ניתנה לה הזדמנות להגיב עליו.
- נימוק נוסף להגדלת הפיצוי היה מכתב הפיטורים עצמו, אשר לא כלל כל הנמקה או התייחסות לטענות העובדת, והסתפק בהודעה לאקונית על סיום עבודתה.
- מכתב הפיטורים נעדר הנמקה והתייחסות לטענותיה של העובדת, אלא רק מודיע בלקוניות על סיום עבודתה של העובדת.
- לנוכח האמור, מקובלת עלינו מסקנתו של בית הדין האזורי, המבוססת על התרשמותו מהעדויות שלפניו, כי המועצה "הייתה נחושה לסיים הליך ניוד של התובעת או לחלופין לפטרה, מבלי לתת לתובעת הזדמנות כנה ואמתית לשקף את מלוא התמונה ולשמור על מקום עבודתה", וכי "ההחלטה לסיים את עבודתה של התובעת הייתה נגועה בחוסר תום לב, חפוזה ביחס לשלב שבו נמצא הליך בירור אי כושר של התובעת". לדעתנו, היה ברור למועצה כי העובדת לא תסכים לניוד לתפקיד בלנית וכי הדבר יוביל לסיום עבודתה במועצה, וניוד העובדת לתפקיד בלנית נועד לסלול את הדרך לפיטוריה.
- כך הוגדל הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין לסך 55 אלף שקל, כאשר הובאו בחשבון הפגמים שנפלו בהליכי הניוד, השימוע והפיטורים, תקופת העסקת העובדת, וכן גילה בעת סיום העסקתה – לצד התנהלותה במשך תקופה של למעלה מחצי שנה, במהלכה סירבה לפעול בהתאם להנחיות בנוגע לדיווחי נוכחות.

# ביה"ד הארצי מכפיל ומעלה את הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין

- אשר לסעד שיש לפסוק לזכות העובדת: מקובלת עלינו טענת העובדת כי סכום הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני שפסק בית הדין האזורי (20,000 ש"ח) אינו משקף את הסעד הראוי בנסיבות המקרה, ואנו קובעים כי יש להעמיד את שיעור הפיצוי על סך של 55,000 ש"ח, דהיינו תוספת של 35,000 ש"ח, על הסכום שפסק בית הדין האזורי.

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- סע"ש 42507-01-21
- הסוגיה שנבחנה
- האם בנסיבות הפיטורים היה מקום לשלול ממנה את פיצויי הפיטורים ותמורת ההודעה המוקדמת?
- האם התובע, הבנק,  זכאי להשבת הכספים שהצטברו לזכות הנתבעת פיטורים ולהשבת כספי אופציות ומניות פאנטום ושאלת הפיצוי בגין עוגמת הנפש והפגיעה במוניטין?

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- התובע הינו תאגיד בנקאי מסחרי בעל סניפים ברחבי הארץ.
- הנתבעת הועסקה בבנק מיום 1.1.1997 ועד ליום 24.9.2020, מועד בו הסתיימה העסקתה עקב פיטוריה.
- תפקידה האחרון של הנתבעת בבנק היה "בנקאי מומחה" במרכז מזומנים בתל-אביב.
- במסגרת שירותי הבנק הניתנים ללקוחותיו הוא מאפשר, בין היתר, ללקוחות עסקיים, להפקיד מזומנים בשירות עצמי. במסגרת זו לקוחות הבנק מקימים עסקת הפקדה באתר הבנק, מצהירים על סכום ההפקדה ולאחר מכן מפקידים שקית עם ממסרים הכוללים שטרות במכונה ייעודית בסניף הבנק.
- בראשית חודש 5/2020 פנה לקוח של הבנק, שהינו בעלים של בית קפה, וטען כי במספר מקרים בהם הפקיד כספים במזומן באמצעות ממסרים זוכה חשבונו בסכום נמוך מזה שהופקד בפועל.
- לנוכח האמור נפתחה בדיקה בבנק ע"י מחלקת הביקורת הפנימית.

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- במעמד התשאול מסרה הנתבעת הודאה בכתב (בו ציינה, כי "אני... שלקחתי מחשבונות לקוחות כספים שלא היו אמורים להיות שלי. כספים שהגיעו מתיקי ממסרים. מצהירה בזאת שבחצי שנה האחרונה כשהייתי במצוקה נפשית לקחתי פעמיים בשבוע בין שטר אחד לשניים. לא היו שותפים נוספים. מאוד מצטערת על מעשיי, מאוד לא הייתי רוצה להגיע למצב הזה, מכל לבי מתנצלת".
- בהליך השימוע ציינה הנתבעת, בין היתר, כי האירועים אירעו עקב המצב בבית, היא לא יודעת מה גרם לה להגיע לכך וכי היא עשתה שטות, היא מתחרטת, אינה יודעת כיצד תוכל לפרנס 4 ילדים בעיקר בתקופת קורונה ו"זה נראה כאילו אני יורקת לצלחת שאכלתי ממנה ועוד להביא עו"ד זה נראה עוד יותר גרוע".
- בנוסף הציגה התובעת מכתב מטעמה של הנתבעת במסגרתו הודתה הנתבעת לבנק על העזרה, התמיכה וההבנה והביעה חרטה על מעשיה.
- הוצא לנתבעת מכתב פיטורים בו צוין, בין היתר, כי עבודת הנתבעת מופסקת לאלתר, ללא תשלום הודעה מוקדמת ותוך שלילת פיצויי הפיטורים. עוד צוין, כי הבנק יפעל לשלילת פיצויי הפיטורים שהצטברו על שמה של הנתבעת בקופות השונות וכי אין במכתב זה כדי למצות או לגרוע מכל זכות או טענה העומדות לבנק.

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- במסגרת ההליך הפלילי נגזרו על הנתבעת העונשים הבאים: מאסר למשך 3 חודשים שירוצה בדרך של עבודות שירות, 3 חודשי מאסר על תנאי, קנס בסך 1,000 ₪ ופיצוי הבנק בסך 6,000 ₪.
- דיון והכרעה:
- אין מחלוקת בין הצדדים בדבר ביצוע מעשי מעילה וגניבה מהבנק ע"י הנתבעת.
- שלילת פיצויי פיטורים או הפחתתם, שלא על פי הסכם קיבוצי, אפשרית על פי סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, "בנסיבות המצדיקות" זאת ותוך שבית הדין מנחה עצמו על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים. שלילת דמי הודעה מוקדמת אפשרית לפי סעיף 10(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001, "בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים".

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- "בבוא בית הדין להכריע בשאלה האם ובאיזו מידה יש להפעיל את הסנקציה של שלילת פיצויי הפיטורים, ייתן דעתו לתכלית החוק, ויאזן בין השיקולים הנדרשים לעניין בנסיבות המקרה, לרבות השיקולים שלהלן:
- השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה;
- השיקולים לקולא – אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידיו למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו".

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- ביה"ד מנתח את השיקולים לנגד עיניו ובתוך כך -
- חומרת המעשים בגינם פוטרה הנתבעת – אין מחלוקת, כי הנתבעת מעלה וגנבה כספים במשך זמן רב (לפחות שנתיים בהתאם להודאתה במסגרת ההליך הפלילי) ובסכומים ניכרים (לפחות עשרות אלפי ₪ כאמור בכתב האישום המתוקן).
- במקרה הנדון לא מדובר במעידה חד פעמית אלא במעשים שבוצעו לאורך זמן ובהיקפים נרחבים ותוך הפרת חובת הנאמנות המוגברת אותה חבה הנתבעת לבנק מהיותה עובדת בנק העוסקת בענייני כספים מדי יום ביומו.
- במעשיה כאמור הפרה הנתבעת משמעת באופן חמור ביותר עת ביצעה את מעשיה וברי, כי מעשיה של הנתבעת, מעבר לפגיעה במעסיק (הבנק) פגעו בלקוחות הבנק שסמכו על הבנק בשמירת כספם. עבודת פקידי בנק מצריכה מידה רבה מאוד של ניקיון כפיים ומעשים כגון דא עלולים לפגוע באמון הציבור בבנק תוך פגיעה בחיי הכלכלה.

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- הנזק שנגרם לבנק או שעלול להיגרם לו עקב מעשיה של הנתבעת, היקפו והשלכותיו – כאמור, מחומר הראיות עלה, כי לבנק נגרמו ועלולים להיגרם נזקים ניכרים ברבדים שונים ובכלל זאת עלות בחינת הממצאים השונים, טיפול בבקשה לאישור תובענה ייצוגית, נזקים תדמיתיים הנובעים מפרסום הפרשה ומאובדן אמון הלקוחות בבנק והשבת כספים ללקוחות הבנק.
- משך הזמן ומספר הפעמים שביצעה הנתבעת את מעשיה – כמפורט לעיל, מדובר בתקופה ארוכה ביותר בה בוצעו המעשים (לפחות שנתיים) כאשר במהלך תקופה זו בוצעו עשרות ומאות מעשי מעילה וגניבה, כאשר אף לגרסת הנתבעת מדובר במעילה בעשרות אלפי ₪ כאשר לטענתה בכל פעם נטלה שטר או שניים.
- תקופת עבודתה של הנתבעת, מעמדה ומידת האמון הנובעת ממנו – הנתבעת עבדה בבנק במשך שנים רבות. תקופת העבודה הארוכה של הנתבעת בבנק העצימה מן הסתם את מידת האמון שהבנק נתן בנתבעת ומנגד אף העצימה את הפגיעה בבנק ואת הפרת האמון מצידה של הנתבעת.

# האם גניבה שוללת פיצויי פיטורים

- בנסיבות אלו ולאחר עריכת איזון בין השיקולים לחומרה לבין השיקולים לקולא ותוך התחשבות בכך שכספי התגמולים (חלק עובד ומעסיק) נותרו ברשות הנתבעת וכי היא מתפרנסת (סעיף 6 לסיכומיה), מצאנו לשלול מהנתבעת 75% מפיצויי הפיטורים.
- עניין שלילת תמורת ההודעה המוקדמת יצוין, כי בהתאם לסעיף 10(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 מעסיק אינו חב בתשלום תמורת הודעה מוקדמת "... בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי החלטת בית דין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעתי".
- מעבר לכך שכאמור לעיל נשללו מהנתבעת 75% מפיצויי הפיטורים, הרי שבנסיבות פיטוריה של הנתבעת, אין לדרוש מהבנק להמשיך להעסיקה והוא היה רשאי להפסיק את עבודתה של הנתבעת לאלתר תוך שלילה מלאה של תמורת ההודעה המוקדמת.

# חובת הוכחת אמינות תלושי השכר

- ע"ע 44489-01-25
- בית הדין הארצי לעבודה ביטל לאחרונה את פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (סע"ש 71957-12-20), וקיבל את עמדת העובד שלפיה שכרו בפועל היה גבוה באופן משמעותי מהסכומים שצוינו בתלושי השכר. פסק הדין מדגיש בצורה ברורה את הסיכון שבהסתמכות על רישומים פנימיים שאינם מתועדים ומבוססים כדין.
- העובד הועסק כפועל בניין במשך כעשר שנים, כאשר המחלוקת המרכזית נסובה סביב גובה השכר השעתי שלו. החברה הציגה במהלך ההליך תלושי שכר פנימיים "משלימים", בהם הופיע שכר נמוך בהרבה מזה שטען העובד – שטען מנגד כי מדובר במסמכים שנוצרו בדיעבד לצרכי ההליך המשפטי.
- בית הדין האזורי קבע כי הנטל מוטל על העובד להוכיח שמדובר בזיוף, ואף החיל רף הוכחה גבוה במיוחד, מעין פלילי. משלא עמד העובד בנטל זה, התקבלה גרסת החברה והתביעה נדחתה ברובה.
- בית הדין הארצי הפך קביעה זו. נקבע כי החלת רף הוכחה כה גבוה על העובד הייתה שגויה משתי סיבות עיקריות:
  ראשית, המעסיק לא מסר לעובד הודעה על תנאי העסקתו, ולכן הנטל להוכיח את תנאי השכר רובץ על המעסיק – ולא על העובד.
  שנית, בהתאם להלכת ע"ע 20880-07-20 קפלן, אין מקום לדרוש רף הוכחה "מעין פלילי" לצורך טענה בדבר זיוף תלושי שכר.

# חובת הוכחת אמינות תלושי השכר

- עוד הדגיש בית הדין הארצי כי התלושים הפנימיים הוצגו רק בשלב מאוחר של ההליך, מבלי שנזכרו כלל בכתב ההגנה. מעבר לכך, החברה עצמה הודתה בקיומו של פער של כ-30,000 ש"ח בין הסכומים שבתלושים לבין הסכומים ששולמו בפועל, וניסתה להסביר זאת כ"הלוואות" – טענה שלא נתמכה באף ראיה.
- מנגד, בדיקה חשבונאית פשוטה שביצע בית הדין – באמצעות חלוקת סך התשלומים במספר שעות העבודה – הובילה לתוצאה שתואמת את גרסת העובד ביחס לשכרו השעתי.
- החברה ניסתה להצדיק את הפערים בטענה טכנית, לפיה מדובר בעובד פלסטיני ששכרו משולם באמצעות מדור התשלומים של רשות האוכלוסין וההגירה, ותלושי השכר המונפקים שם אינם מאפשרים שיקוף מלא של רכיבי השכר. לטענתה, בשל מגבלה זו נאלצה להפיק תלושים פנימיים משלימים.
- בית הדין הארצי דחה טענה זו וקבע כי גם אילוץ חיצוני טכני אינו פוטר את המעסיק מחובתו להוכיח כי התשלומים משקפים את ההסכמות בפועל, וכי המסמכים נערכו בזמן אמת ובאופן אותנטי – חובה שלא קוימה במקרה זה.
- על בסיס מכלול הנסיבות, נקבע כי לא ניתן להסתמך על התלושים הפנימיים, ויש לאמץ את גרסת העובד במלואה ביחס לגובה שכרו. בהתאם לכך, הוחזר התיק לבית הדין האזורי לצורך חישוב מחדש של הזכויות הסוציאליות, על בסיס השכר שנקבע.

# לשון הרע במקום העבודה

- ע"ע 24-06-326 + ע"ע 24-10-61056, ע"ע 25-02-18198
- בית הדין הארצי לעבודה החמיר לאחרונה באופן משמעותי את רף הפיצויים בשני מקרים שונים, שבהם נאמרו אמירות פוגעניות כלפי עובדות – האחת ישירות כלפיהן והשנייה שלא בנוכחותן.
- במקרה הראשון קבע הארצי כי מדובר בביטוי מבזה ומשפיל שאין לו מקום ביחסי עבודה, והגדיל את הפיצוי בגין לשון הרע מ-15,000 ש"ח ל-50,000 ש"ח. בפסק דין נוסף הדגיש כי גם אמירה מבזה אחת היא אחת יותר מדי, והעלה את הפיצוי בגין הטרדה מינית מ-130,000 ש"ח ל-200,000 ש"ח.
- המקרה הראשון – לשון הרע
  במהלך פגישת מו"מ שעסקה בהתארגנות עובדים במפעל, התייחס אחד מבעלי החברה לעובדת, זמן קצר לאחר פיטוריה, וכינה אותה "שרמוטה".
  בית הדין האזורי קבע כי מדובר בלשון הרע, אך הסתפק בפיצוי של 15,000 ש"ח, תוך התחשבות במספר המצומצם של המשתתפים ובכך שהאמירה לא הופצה מעבר לאותה פגישה.

# לשון הרע במקום העבודה

- עם זאת, בית הדין הארצי סבר כי מדובר בפיצוי נמוך מדי. במסגרת שיקוליו להגדלת הסכום ל-50,000 ש"ח (ללא הוכחת נזק), הביא בחשבון בין היתר את חומרת הביטוי, עוצמת הפגיעה בכבוד העובדת, היעדר התנצלות, זהות הדובר, וכן את העובדה שמדובר היה בישיבה רבת משתתפים – בניגוד למסקנת האזורי. עוד הודגש כי מדובר בעובדת מוחלשת, וכי העיתוי – בסמוך לפיטורים – החריף את הפגיעה.
- יש לציין כי לפי חוק איסור לשון הרע קיימת תקרת פיצוי סטטוטורית (50,000 ש"ח), אך זו צמודה למדד וכיום עומדת בפועל על כ-80,000 ש"ח.
- בנוסף, באותו תיק הגדיל הארצי גם את הפיצוי בגין הטרדה מינית מצד עובד בחברה מ-20,000 ש"ח ל-50,000 ש"ח, מעבר ל-50,000 ש"ח שכבר נפסקו נגד החברה בשל כשליה בטיפול בתלונה ובהטמעת הוראות הדין.

# לשון הרע במקום העבודה

- המקרה השני – הטרדה מינית
- בערעור נוסף, שעסק בעובדת שהועסקה כמזכירה במשך כ-8 שנים, קבע הארצי כי תשובת המעסיק "פעמיים בשבוע" – שניתנה לשאלתה מהו שכר הטרחה המצופה ממנה – מהווה הטרדה מינית חמורה.
- נקבע כי אמירה זו מבטאת החפצה של העובדת, ולכן היא פוגענית ומשפילה במהותה. עוד הודגש כי עצם טיבה של האמירה הופך אותה להטרדה מינית – גם אם נאמרה פעם אחת בלבד.
- טענת המעסיק כי מדובר בשיח במסגרת יחסי עו"ד–לקוח נדחתה, ונקבע כי כאשר מתקיימת חפיפה בין יחסי עבודה ליחסים מקצועיים אחרים, יש לפרש את המצב באופן רחב – כך שיכלול כל ניצול של יחסי מרות.
- בנוגע להטרדה פיזית, בית הדין האזורי דחה את הטענה בשל היעדר תאריכים מדויקים. אולם הארצי הפך את הקביעה, והכיר בקיומה של הטרדה גם על בסיס ראיות נסיבתיות – בין היתר על כך שהעובדת ומזכירה נוספת שינו את זמני הגעתן למשרד כדי להימנע משהייה לבד עם המעסיק. נקבע כי עצם הצורך בשינוי זה מלמד שלפחות אירוע הטרדה אחד התרחש בפועל.

# לשון הרע במקום העבודה

- בשל מכלול הנסיבות – האמירות הפוגעניות, האווירה המינית וההכרה בהטרדה פיזית – הועלה הפיצוי הכולל ל-200,000 ש"ח.
- לסיום, העיר בית הדין הארצי הערה חריגה באשר להתנהלות הדיונית של בית הדין האזורי, וציין כי ההגבלה שהוטלה על היקף הסיכומים לא הייתה סבירה, בהתחשב במורכבות והיקף התיק.

# חובת הפרשה לפנסיה כשחלים ביטוחים נוספים

- ע"ע 60529-09-24
- במסגרת פסק הדין, שביטל את הכרעת בית הדין האזורי בירושלים (סע"ש 30408-04-20), הועבר מסר ברור למעסיקים: לא ניתן להישען על פתרונות "חלופיים" – כמו ביטוחים אחרים, תוצאה שנראית הוגנת בדיעבד או סיווג פורמלי של עובד כקבלן – כדי להתחמק מחובת ההפרשה לפנסיה.
- הרקע – ניסיון לטעון ל"כיסוי חלופי"
  העובד הועסק במשך כשנתיים כטכנאי, על בסיס הסכם התקשרות כקבלן בתחום התקנות טלפון וטלוויזיה.
  במסגרת עבודתו הועמד לרשותו רכב חברה, שבוטח בביטוח חובה על ידי המעסיקה – אך לא בוצעו עבורו כלל הפקדות לפנסיה.
- במהלך עבודתו נהרג העובד בתאונת דרכים בעת שנהג ברכב החברה. לאחר פטירתו, קיבלה אלמנתו פיצוי מלא מחברת הביטוח מכוח ביטוח החובה, ובהמשך הגישה תביעה נגד המעסיקה בגין אובדן זכויות פנסיית שארים.
- בית הדין האזורי אמנם דחה את טענת המעסיק כי לא התקיימו יחסי עבודה, וכן דחה את הטענה כי העובד ויתר על זכותו לפנסיה (בהיותה זכות קוגנטית), אך קיבל את עמדת המעסיק שלפיה ביטוח החובה לרכב מהווה בפועל תחליף לפיצוי – וכי מתן פנסיית שארים בנוסף יביא לכפל פיצוי.

# חובת הפרשה לפנסיה כשחלים ביטוחים נוספים

- הכרעת הארצי – קו ברור וחד
  בית הדין הארצי דחה גישה זו באופן נחרץ, וקבע כי מדובר בפרשנות שגויה ומרחיקת לכת. נקבע כי חובת הביטוח הפנסיוני וחובת ביטוח הרכב הן חובות עצמאיות, בעלות תכליות שונות, ואין ביניהן חפיפה או אפשרות קיזוז.
- עוד הובהר כי הדין אינו אוסר על קבלת פיצוי משני מקורות שונים, וכי אין מניעה ששאירים יקבלו גם פיצוי נזיקי וגם זכויות פנסיוניות – שכן מדובר בזכויות נפרדות במהותן.
- בית הדין אף הדגיש כי קבלת גישת האזורי הייתה עלולה לייצר תמריץ שלילי, בכך שהייתה מאפשרת למעסיקים להימנע מהפרשות לפנסיה ללא סיכון ממשי.
- לפיכך נקבע כי מעסיק שלא עמד בחובת ההפרשה, מחויב להעמיד את השאירים במצב שבו היו אילו בוצעו ההפרשות כדין – מבלי שיוכל לקזז סכומים ששולמו ממקורות חיצוניים.

# חובת הפרשה לפנסיה כשחלים ביטוחים נוספים

- **הרמת מסך וחיוב אישי**
  במקרה זה חויבו החברה וכן אחד מבעלי השליטה בה – כלפיו הורם מסך ההתאגדות בשל מעמדו כבעל מניות ודירקטור – לשלם לאלמנת העובד סכום של כ-1,075,000 ₪ בגין אובדן זכויות הפנסיה, בניכוי של כ-20,000 ₪ בגין פרמיות שלא שולמו.

- **המסר החשוב הינו כי פסק הדין מבהיר בצורה חדה: ניסיון "לחסוך" בעלויות פנסיוניות – בין אם באמצעות התקשרות כקבלן ובין אם תוך הסתמכות על ביטוחים אחרים – הוא מהלך מסוכן מאוד.**
  **במקרה של פטירת עובד, המעסיק עלול להיכנס בנעלי קרן הפנסיה ולשאת בחבות כספית כבדה, ללא אפשרות לקיזוז כספים שהתקבלו ממקורות אחרים.**

- **בית הדין הבהיר כי מדובר בשתי מערכות חיוב נפרדות: האחת – ביטוח פנסיוני, והשנייה – אחריות נזיקית. שתי החובות יכולות להתקיים במקביל, ואין האחת גורעת מהשנייה.**

# עדכון סכומי העיצומים בהתאם לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

- מעסיקים שמפרים את דיני העבודה לא חשופים רק לתביעות מצד עובדים – אלא גם לאכיפה מנהלית אקטיבית מצד משרד העבודה. במסגרת זו מוטלים עיצומים כספיים בסכומים משמעותיים, שיכולים להגיע לעשרות אלפי שקלים לכל הפרה בנפרד.
- החל מיום 1.1.26 עודכנו סכומי העיצומים בהתאם לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.
- הסכומים המעודכנים לפי דרגות חומרה:
- 🔷 הפרות ברמת חומרה נמוכה (חלק א' לתוספת השנייה):
עיצום בסך 6,010 ₪; וליחיד שאינו מעסיק במסגרת עסק – 3,010 ₪.
בקטגוריה זו נכללות, בין היתר:
ניהול פנקס חופשה; רישום שעות עבודה; העסקת נער ללא בדיקה רפואית; אי שמירת צילום תעודת זהות; היעדר תקנון לפי החוק למניעת הטרדה מינית; אי הצגת מודעה לפי חוק שכר מינימום; אי מתן הפסקות; מניעת גישה לשירותים; והעסקה במשמרות לילה שלא בהתאם להיתר.

# עדכון סכומי העיצומים בהתאם לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

- 🔷 הפרות ברמת חומרה בינונית (חלק ב' לתוספת השנייה):
  עיצום בסך 24,060 ₪; וליחיד – 12,030 ₪.
  כאן מדובר בהפרות מהותיות יותר, כגון:
  אי מתן חופשה שנתית או פדיונה; אי תשלום גמול שעות נוספות או עבודה במנוחה השבועית; העסקה בניגוד להיתרים; הפרת הוראות לגבי בני נוער; אי מסירת הודעה לעובד או אישור על תקופת העסקה; אי מסירת תלושי שכר; וניכויים אסורים מהשכר.

- 🔷 הפרות חמורות (חלק ג' לתוספת השנייה):
  עיצום בסך 42,100 ₪; וליחיד – 21,050 ₪.
  מדובר בהפרות בעלות חומרה גבוהה במיוחד, ובהן:
  העסקה בשעות נוספות או במנוחה שבועית ללא היתר; העסקת קטינים בניגוד לחוק; אי העברת ניכויים שנוכו משכר; הלנת שכר; אי תשלום שכר מינימום; פיטורים או פגיעה בהיקף משרה של עובדת/עובד בניגוד לחוק עבודת נשים; פגיעה בעובדי מילואים; ואי ביצוע תשלומים מכוח צווי הרחבה, לרבות בתחום הפנסיה.

- חשוב להבין ולזכור - האכיפה כבר מזמן לא תיאורטית. מדובר במנגנון חי, פעיל ואגרסיבי, שבו כל הפרה יכולה להסתיים בקנס משמעותי – גם בלי שהוגשה תביעה מצד עובד.

# האם תאונה בדרך לארוחת חג מהווה תאונת עבודה

- ב"ל 15497-02-22
- עובד שכיר בחברה קבלנית נפגע בתאונת דרכים בשעות הצהריים המוקדמות של חול המועד סוכות – ובית הדין לעבודה הכיר באירוע כתאונת עבודה, אף שלא תועד כנוכח בעבודה באותו יום.
- בפסק הדין, שניתן בבית הדין לעבודה בבאר שבע, נקבע כי למרות עמדת המוסד לביטוח לאומי – שסירב להכיר בפגיעה – הוכח כי העובד היה בדרכו ממקום עבודתו לביתו, ולכן מדובר בתאונת עבודה.
- הרקע לאירוע
  התאונה התרחשה באוקטובר 2020. התובע, אז בן 27, עבד כשכיר בחברה קבלנית. לדבריו, בשעה 13:00 לערך רכב על אופנוע בדרכו מאזור התעשייה באשדוד לביתו, כאשר במהלך הנסיעה התנגש במעקה בטיחות.
- צוות מד"א פינה אותו לבית החולים "אסותא", שם אושפז במשך ארבעה ימים ואף עבר ניתוח. כתוצאה מהתאונה נגרם לו שבר ברגל, לצד כאבים, נפיחות והגבלות בתנועה באזור הקרסול, הברך והשוק. בנוסף, הוא סובל לדבריו מתחושות נימול והגבלה בתנועות עמוד השדרה.
- בשנת 2022 הגיש תביעה להכרה באירוע כתאונת עבודה. לטענתו, יצא מוקדם מהעבודה באישור המעסיק, על מנת להתארגן לארוחת חג עם משפחתו.

# האם תאונה בדרך לארוחת חג מהווה תאונת עבודה

- עמדת ביטוח לאומי
- המוסד לביטוח לאומי טען כי לא הוכח שהתובע היה עובד שכיר במועד התאונה – בין היתר בשל היעדר תלושי שכר, רישומי נוכחות או דיווחים – ואף ציין כי מדובר בסטודנט, ולכן אין לראות בו מבוטח במסגרת ביטוח נפגעי עבודה.
- הכרעת בית הדין
- השופט השתכנע מגרסת התובע, בעיקר לאור עדות המעסיק עצמו, שאישר כי התובע הועסק אצלו באותה תקופה, וכי התיר לו לצאת מוקדם לצורך התארגנות לחג.
- עוד עלה כי שיטת העבודה בחברה הייתה גמישה – עובדים לא נדרשו להחתים כרטיס, והעבודה התנהלה לפי תפוקה. בהתאם לכך, עובדים שיצאו מוקדם היו עושים זאת בהודעה בלבד, ללא צורך באישור פורמלי.
- בית הדין הדגיש כי היעדר רישום נוכחות אינו יכול לפעול לחובת העובד, כאשר מדובר בנוהג עבודה קבוע של המעסיק. בנוסף, המעסיק העיד באופן עקבי כי העובד היה בדרכו לביתו בידיעתו ואף עדכן אותו בסמוך לתאונה.
- התוצאה - לאור מכלול הראיות, נקבע כי התאונה אירעה תוך כדי ועקב העבודה – ועל כן יש להכיר בה כתאונת עבודה.
- ביטוח לאומי חויב לשלם לתובע הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 4,000 ש"ח.

# תאונת עבודה בסמוך ממש להגעת העובד לביתו

- ב"ל 4791-11-23
- הרקע לאירוע
  התובע, תושב לוד בשנות ה-60 לחייו, עבד כאחראי משמרת (אחמ"ש) בחברה. בפברואר 2023, בעת שחזר לביתו מהעבודה, הבחין כי המעלית אינה זמינה בלובי, ועל כן בחר לעלות במדרגות. במהלך העלייה החליק, קרסולו הסתובב והוא נפל ונחבל.
- עמדת ביטוח לאומי
  המוסד לביטוח לאומי דחה את התביעה, בטענה שהנפילה התרחשה בתוך תחום הדירה הפרטית – ולא בשטח המשותף – ולכן אינה מהווה תאונת עבודה. בנוסף, נטען כי יש לזקוף לחובת התובע את העובדה שלא זימן את מעסיקו לעדות ולא הציג נתוני איכון שיכלו, לכאורה, להוכיח את מיקום האירוע.
- הכרעת בית הדין
  בית הדין העדיף את גרסת התובע, שנמצאה עקבית ואמינה, ואף קיבלה חיזוק בעדות אשתו. נקבע כי הרישום הרפואי הכללי ("נחבל בביתו") אינו מכריע, שכן מטרתו רפואית ולא משפטית, ולעיתים אינו מדייק בפרטים מהסוג הזה.

# תאונת עבודה בסמוך ממש להגעת העובד לביתו

- השופט הדגיש כי מבחינה רפואית אין הבדל בין פגיעה במדרגות הבניין לבין פגיעה בתוך הדירה, ולכן אין לייחס לרישום זה משקל מכריע בשאלת מיקום התאונה.
- עוד נדחו טענות ביטוח לאומי בדבר "מחדלים ראייתיים":
  נקבע כי עדות המעסיק אינה רלוונטית, שכן לא נכח במקום התאונה; ובאשר לנתוני האיכון – הובהר כי מדובר בכלי שאינו מאפשר הבחנה מדויקת בין נקודות סמוכות בתוך אותו מבנה, ובוודאי לא בין גרם מדרגות משותף לבין מדרגות בתוך דירה.
- התוצאה
  בית הדין קבע כי התאונה אירעה במהלך הדרך מהעבודה לבית, בהתאם לסעיף 80(1) לחוק הביטוח הלאומי – ועל כן יש להכיר בה כתאונת עבודה.
- לטובת התובע נפסקו הוצאות משפט בסך 5,000 ש"ח.

# תאונת עבודה בסמוך ממש להגעת העובד לביתו

- למרות שבמסמכים הרפואיים צוין כי הפגיעה אירעה "בביתו", בית הדין לעבודה בתל אביב קיבל את גרסת התובע וקבע כי הנפילה התרחשה דווקא בגרם המדרגות המשותף של הבניין – בדרך חזרה מהעבודה – ולכן מדובר בתאונת עבודה.
- ההכרעה ניתנה על ידי השופט הבכיר כאמל אבו-קאעוד, שדחה את עמדת המוסד לביטוח לאומי, לפיה האירוע התרחש בתוך דירתו של התובע – מצב שמוציא את המקרה מגדר כיסוי ביטוח נפגעי עבודה.

# הצעת תיקון שתחייב לדווח בטופס 100 את תחום העיסוק והיישוב העיקרי בו מועסק העובד

- אושר לקריאה שנייה ושלישית תיקון חקיקה חדש, שלפיו מעסיקים יחויבו להעביר לביטוח הלאומי מידע נוסף על עובדיהם – לרבות תחום העיסוק שלהם והיישוב שבו מתבצעת עבודתם העיקרית.
- התיקון, ביוזמת משרד האוצר, ישולב במסגרת חוק ההסדרים לשנת התקציב 2026, אך ייושם באופן מדורג: תחילה כפיילוט וולונטרי שיחל בשנת 2027, ורק החל משנת 2030 – לכל המוקדם – תהפוך החובה למחייבת לכלל המעסיקים במשק.
- לפי ההצעה, הדיווח יתבצע במסגרת טופס 100, ויכלול סיווג מקצועי של העובד בהתאם לסיווג האחיד של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לצד ציון מיקום עבודתו העיקרי.
- המטרה – יותר נתונים, פחות ניחושים
  במשרד האוצר הסבירו כי מטרת המהלך היא לשפר את יכולת המדינה לנתח את שוק העבודה ולקבל החלטות מבוססות נתונים – במיוחד במצבי משבר. כיום, כך נטען, חסר מידע קריטי בנוגע לתעסוקה, מה שמקשה על התאמת פתרונות בתחומים כמו אבטלה, חל"ת והכשרות מקצועיות, ובמיוחד בהיבטים אזוריים.
- עוד הודגש כי מדובר בשימוש בתשתית דיווח קיימת, כך שהכוונה אינה להכביד רגולטורית על המעסיקים.

# הצעת תיקון שתחייב לדווח בטופס 100 את תחום העיסוק והיישוב העיקרי בו מועסק העובד

- התנגדות המעסיקים – "מערכות לא מוכנות"
  לצד זאת, ארגוני המעסיקים הביעו התנגדות נחרצת למהלך, בעיקר על רקע העיתוי והחשש מהכבדה בירוקרטית. נציגי המגזר העסקי טענו כי המערכות אינן ערוכות ליישום החובה, וכי מדובר בדרישה מכבידה, במיוחד בתקופה של חוסר יציבות תעסוקתית.

- ריכוך משמעותי בנוסח החוק
  בעקבות הלחצים, ועדת העבודה והרווחה הכניסה מספר בלמים חשובים:

- החובה לא תחול בפועל עד שתוקם מערכת מקוונת נוחה ופשוטה שתסייע למעסיקים בביצוע הסיווג.

- לא יוטלו סנקציות פליליות בגין הפרת חובת הדיווח.

- לא ניתן יהיה להטיל כל סנקציה (גם לא מנהלית) לפני התקנת תקנות מפורטות ואישורן בוועדה.

- החלת החובה תיעשה רק לאחר השלמת כלל התנאים המקדימים, ותינתן למעסיקים התראה של לפחות שנה מראש.

- מדובר במהלך רוחבי שצפוי להשפיע על כלל המעסיקים – אבל לא בטווח המיידי. בפועל, יש עוד דרך עד יישום מלא, והחוק כפי שהוא כעת בנוי כך שיאפשר תקופת הסתגלות ארוכה והטמעה הדרגתית.

# תביעה להכרה ביחסי עובד מעביד שנמשכו כ- 30 שנים

- 39603-04-19
- התובעת הועסקה כמאמנת כושר בקריית הספורט בעיר מאז 1994, כאשר בכל שנה נחתם עמה חוזה לתקופה קצובה – שהתחדש שוב ושוב. לאחר שנים ארוכות במתכונת זו, פנתה לבית הדין בדרישה להכיר בה כעובדת קבועה.
- לטענתה, מדובר בהעסקה חסרת תום לב, שמנעה ממנה זכויות בסיסיות לאורך שנים. היא ביקשה להחיל עליה את חוקת העבודה ולחייב את העירייה בהפרשי שכר וזכויות סוציאליות בהיקף של כחצי מיליון ש"ח.
- העירייה, מנגד, טענה כי לא נגרעה ממנה כל זכות, וכי מדובר בעובדת שהועסקה כדין במסגרת חוזים מיוחדים – בהתאם לאופי התפקיד, שלטענתה הוא זמני, משתנה ותלוי צורך.

# תביעה להכרה ביחסי עובד מעביד שנמשכו כ- 30 שנים

- בית הדין דחה את עמדת העירייה באופן חד. נקבע כי לא ניתן לראות בעבודה רציפה של עשרות שנים כפרויקט זמני המצדיק העסקה חוזרת בחוזים קצובים.
- השופט חידד כי אם העירייה המשיכה להעסיק את התובעת לאורך השנים, ברי כי עברה בהצלחה את שלב הניסיון מזמן, וכי מדובר בתפקיד יציב ומהותי. עוד הודגש כי היקף המשרה – כ-75% – מעיד שמדובר בעיסוקה המרכזי.
- בהתאם לכך נקבע כי יש לראות בה עובדת קבועה, ולהחיל עליה את הוראות חוקת העבודה רטרואקטיבית ממועד תחילת העסקתה.

# תביעה להכרה ביחסי עובד מעביד שנמשכו כ- 30 שנים

- בית הדין קבע כי התובעת תסווג תחת דירוג חינוך ונוער, כעובדת במפעלי החינוך המשלים – בין היתר בשל אופיו ההדרכתי והחינוכי של תפקידה.
- לעניין החישובים הכספיים, צוין כי קיימת מחלוקת עמוקה בין הצדדים, ולכן לא ניתן היה להכריע בסכומים בשלב זה. בהתאם, מונה מומחה אובייקטיבי מטעם בית הדין שיבצע את חישוב ההפרשים.
- השורה התחתונה
  בית הדין הכיר בזכאותה העקרונית של העובדת למעמד של עובדת קבועה ולכל הזכויות הנלוות לכך – כאשר היקף הפיצוי וההפרשים ייקבע לאחר קבלת חוות דעת מקצועית.
- זה פסק דין שמבהיר בצורה חדה: העסקה "זמנית" שנמשכת עשרות שנים – כבר מזמן לא נחשבת זמנית.
- בית הדין לעבודה בתל אביב שם לאחרונה קו אדום לנוהג של העסקה ממושכת בחוזים זמניים: מאמנת כושר, שהועסקה בעיריית רעננה מאז 1994 בחוזים מתחדשים, הוכרה כעובדת קבועה – עם תחולה רטרואקטיבית מלאה של זכויותיה.
- ביה"ד קבע כי אין הצדקה להמשיך ולהעסיק את התובעת עשרות שנים במסגרת חוזים קצובים לשנה, והורה להחיל עליה את הוראות חוקת העבודה של הרשויות המקומיות ממועד תחילת העסקתה. לצורך חישוב ההשלכות הכספיות, מונה חשב שכר מטעם בית הדין.

# חובות מיוחדות בפיטורים סביב הגיל השלישי

**סע"ש 23567-09-22**

- **העובדת החלה את עבודתה בעירייה בשנת 2011, ובתפקידה האחרון שימשה כמנהלת תוכנית למאבק בסמים ואלכוהול. בשנת 2019 אוחדו שתי תוכניות עירוניות – האחת בתחום הסמים והשנייה בתחום מניעת אלימות – ובמסגרת האיחוד הוחלט להותיר מנהל אחד בלבד. העובדת לא נבחרה לתפקיד המאוחד, ונמצאה ללא משרה.**
- **בהמשך שובצה לתפקיד הדרכתי תוך שמירה על שכרה, אך בפועל לא נוצרה פעילות ממשית בתפקיד זה. בהיעדר אפשרות להמשיך ולהעסיקה בתנאים אלו, החל תהליך לסיום העסקתה, במסגרתו זומנה לשימוע והוצעו לה מספר חלופות – שלא הבשילו לכדי השמה בפועל.**

# חובות מיוחדות בפיטורים סביב הגיל השלישי

- **טענות הצדדים**
  העובדת טענה כי פוטרה בשל גילה וכי העירייה לא עשתה מאמץ כן להשאיר אותה בתפקיד עד גיל פרישה. לדבריה, הוצעו לה תפקידים שאינם הולמים את ניסיונה ומעמדה – כגון הדרכת נוער בשעות ערב או תפקיד מזכירותי – דבר שלטענתה היה פוגעני ומשפיל. עוד טענה כי ההליך היה פגום, וכי ההחלטה על פיטוריה התקבלה מראש.
- העירייה, מנגד, טענה כי מדובר בפיטורים ענייניים שנבעו מהתייתרות התפקיד בלבד, וכי נעשו ניסיונות אמיתיים לשבץ את העובדת בתפקידים אחרים. עוד הודגש כי העירייה מעסיקה עובדים מבוגרים יותר, כך שאין בסיס לטענת הפליה.

# חובות מיוחדות בפיטורים סביב הגיל השלישי

- **הכרעת בית הדין**
  **בית הדין דחה את טענת ההפליה מחמת גיל וקבע כי לא הוכח שמדובר בשיקול שהנחה את העירייה. יחד עם זאת, צוין כי גם לא ניתן משקל מספק לגילה של העובדת ולנסיבותיה האישיות במסגרת קבלת ההחלטה.**
- **עוד נקבע כי אין די בראיות לכך שההחלטה על הפיטורים התקבלה מראש, ולכן טענה זו נדחתה.**
- **עם זאת, בית הדין הביע ביקורת ברורה על התנהלות העירייה:**
  **נקבע כי לא נעשה מאמץ מספק לאתר עבור העובדת תפקיד חלופי הולם, במיוחד נוכח הוותק הרב שלה, מצבה האישי כמי שמפרנסת לבדה, והעובדה שהייתה קרובה לגיל פרישה.**
- **עוד צוין כי חלק מהתפקידים שהוצעו לה לא תאמו את מעמדה המקצועי, וכי ההצעה האחרונה כללה תנאים שלא הוצגו מלכתחילה – דבר שהקשה עליה לקבלה.**
- **התוצאה**
  **למרות דחיית טענת ההפליה, נקבע כי אופן ההתנהלות גרם לעובדת פגיעה ממשית ושוגמת נפש – ועל כן נפסק לה פיצוי בסך 18,000 ש"ח.**
- **המסר שעולה מהפסיקה**
  **גם כאשר פיטורים מבוססים על צורך אמיתי, זה לא פוטר את המעסיק – ובמיוחד מעסיק ציבורי – מהחובה למצות עד תום את האפשרויות לשיבוץ חלופי ראוי, ובוודאי כאשר מדובר בעובד ותיק ובעל נסיבות אישיות מורכבות.**

# הרחבת הפיצוי בגין הטרדה מינית במקום העבודה

**סע"ש 53544-05-20**

- **בפסק דין חריג בחומרתו שניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב–יפו, התקבלה תביעתה של מזכירה שהועסקה בחברה פרטית במשך כחודשיים בלבד, לאחר שטענה להטרדה מינית קשה ומתמשכת מצד מנכ"ל החברה.**
- **הרקע – כבר מהראיון זה התחיל**
  **לפי גרסת התובעת, שאומצה במלואה, כבר בשלב ראיון העבודה דרש ממנה המנכ"ל לבצע לו עיסוי ברגליים. במהלך תקופת העבודה הקצרה, ההטרדות הלכו והחמירו והפכו לתכופות ושיטתיות.**
- **לאחר כחודשיים בלבד, התפטרה העובדת והגישה תלונה במשטרה. אמנם ההליך הפלילי נסגר מחוסר ראיות, אך בית הדין לעבודה קיבל את גרסתה ודחה לחלוטין את גרסת הנתבע, שטען כי מדובר בניסיון סחיטה.**
- **תיאור המעשים – דפוס חוזר וניצול מרות**
  **התובעת העידה על עשרות מקרים של הטרדה – כ-30 אירועים שונים – שכללו גם אלימות פיזית והתנהגות משפילה:**
  **היא תיארה מצבים שבהם נאלצה לכרוע ברך כדי לקבל אישור לצאת מוקדם, וכן מקרים של משיכה בשיער, הצמדת פניה בכוח לשולחן והכאה באמצעות מקל. בנוסף, תיארה חיבוקים כפויים ואמירות מיניות חוזרות.**
- **לדבריה, לא העזה להתנגד מחשש לפיטורים, נוכח פערי הכוחות ומעמדו הבכיר של המנכ"ל.**

# הרחבת הפיצוי בגין הטרדה מינית במקום העבודה

- **הראיות – ומה שלא הוצג**
  למרות שבמשרד פעלו מצלמות אבטחה, המנכ"ל הציג רק קטעי וידאו חלקיים, מבלי להסביר מדוע לא הוגשו כל החומרים. בית הדין ראה בכך אינדיקציה מדאיגה, ואף ציין כי הדבר מעורר חשד למחיקה מכוונת של ראיות.
- **באחד הסרטונים שכן הוגשו – דווקא על ידי הנתבע – תועד המנכ"ל כשהוא מכה את העובדת באמצעות מקל במבוק. הוא הודה בכך, אך טען כי מדובר במעשה "בצחוק" ובהסכמתה – טענה שנדחתה.**
- **עדויות נוספות חיזקו את גרסת התובעת: עובדות אחרות העידו כי נדרשו לעסות את רגליו של המנכ"ל, ואף לבצע מעשים משפילים נוספים. בית הדין קבע כי מדובר בדפוס התנהגות חוזר, המחזק את מהימנות התובעת.**

# הרחבת הפיצוי בגין הטרדה מינית במקום העבודה

- הכרעת בית הדין – הטרדה מינית מובהקת
בית הדין קבע כי המעשים מהווים הטרדה מינית לפי החוק למניעת הטרדה מינית, תוך ניצול בוטה של יחסי מרות. הודגש כי דרישות בעלות אופי מיני, לצד שימוש בהן ככלי שליטה ועוינה, מעידות על פגיעה חמורה בכבוד העובדת.
- עוד נקבע כי המנכ"ל ניצל את כוחו ואת תלותה הכלכלית של העובדת, וכפה עליה התנהלות משפילה ומתמשכת.
- הפיצוי – חריג בהיקפו
בגין מכלול המעשים נפסקו לתובעת פיצויים בסך 400,000 ש"ח, בהתחשב בחומרת ההתנהלות, במספר האירועים, בתדירותם ובעוצמת הפגיעה בכבודה ובביטחונה האישי.
- בנוסף, חויבה החברה עצמה בתשלום של 30,000 ש"ח, בשל הפרת חובותיה למניעת הטרדה מינית – בין היתר מאחר שלא מינתה אחראי כנדרש ולא קבעה נהלים לטיפול בתלונות.
- לכך נוספו הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך 100,000 ש"ח.
- כשמדובר בניצול יחסי מרות ובהתנהלות שיטתית – בתי הדין לא מהססים לפסוק פיצויים כבדים מאוד, גם אם ההליך הפלילי לא הבשיל להרשעה.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

**סע"ש 7838-09-22**

**התובעת היא סוכנת נסיעות, בעלת רישיון מומחה לנסיעות ממשרד התיירות משנת 1983.**

**הנתבעת היא חברה המעניקה שירותי תיירות למגזר העסקי והיא חלק מקבוצת התיירות "איסתא".**

**ההתקשרות בין הצדדים החלה ביום 1.3.2002 ונמשכה כשני עשורים.**

**בכל תקופת ההתקשרות הנתבעת הנפיקה לתובעת תלושי שכר בגין תגמול ששילמה לה ואשר חושב כחלקה ברווח מעסקאות שביצעה ועמד על שיעור של 50%.**

**התובעת ביצעה מכירות ללקוחות פרטיים בלבד. לתובעת לא היה לה קשר עם הלקוחות העסקיים של הנתבעת. מנגד, לעובדי הנתבעת לא היה קשר עם לקוחות התובעת.**

**לצורך מכירת שירותי התיירות, התובעת עשתה שימוש ברישיון "סטריקס" שהקצתה לה הנתבעת (להלן – הרישיון). רישיון זה אפשר לתובעת להתחבר למערכת ההזמנות של הנתבעת, וכך למכור את המוצרים הרלבנטיים ללקוחותיה (כרטיסי טיסה של חברות תעופה שונות, הזמנות בתי מלון, השכרת רכבים וכדומה).**

**ביום 8.11.2020 ועל רקע משבר הקורונה, נציגת הנתבעת הודיעה לתובעת בהודעת דוא"ל, כי מטעמי יעילות הרישיון שהוקצה לה יבוטל לתקופה זמנית, ולאחר חזרה לשגרה יחודש. כחלק מביטול הרישיון גם נחסמה זמנית תיבת המייל שהקצתה הנתבעת לתובעת.**

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

הודעה דומה נשלחה לעשרות עובדים, כמו גם עצמאים שנתנו שירותים לנתבעת.

לאחר הודעה זו התובעת ניהלה תכתובת עם מנהל המרכז העסקי, מר תמיר עזריאל, אשר הבהיר לתובעת שהיא יכולה להמשיך למכור שירותי תיירות, ולצורך זה להיעזר בסוכנים אחרים להם נשמרה גישה למערכות.

לאחר ביטול הרישיון התובעת המשיכה במתן שירותים לנתבעת בהיקף נמוך, ותלושי שכר הונפקו לה עד 12/2021

ביום 13.12.2021 התובעת שלחה באמצעות באת כוחה מכתב התראה לנתבעת, ובמסגרתו טענה, כי התקיימו בין הצדדים יחסי עבודה משך 20 שנים וכי ביטול הרישיון משמעו שלילת אפשרות התובעת לעובד ופיטוריה בפועל. התובעת דרשה תשלום פיצויי פיטורים, זכויות סוציאליות וכן פיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

הנתבעת, השיבה למכתב התראה - כי התובעת היא במעמד קבלן עצמאי, וכי מעולם לא הופסקה ההתקשרות בין הצדדים, שכן ביטול הרישיון היה לתקופה זמנית בלבד על רקע מיעוט הזמנות בתקופת הקורונה. עוד הובהר לתובעת, כי אם היא מעוניינת לשוב לפעילות סדירה עליה להודיע על כך בתוך שבוע, והנתבעת תחדש עבורה רישיון. התובעת לא ביקשה לעשות כן.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

התובעת טוענת, כי יש לראותה כעובדת הנתבעת מהטעמים הבאים: היא השתלבה במערך הארגוני והעסקי של הנתבעת, תוך שהיא פועלת בשם הנתבעת ועבורה; הוצבו לה יעדי עבודה והנתבעת מדדה את עבודתה; רוב השנים התובעת עבדה במשרדי הנתבעת ולאחר מכן מהבית באמצעות מחשב; התובעת הוזמנה לישיבות הנתבעת ולאירועים חברתיים; התובעת הוצגה כעובדת הנתבעת כלפי צדדים שלישיים (בתיבת דוא"ל שנפתחה עבורה, חתימה אלקטרונית שכללה את לוגו הנתבעת וכרטיס ביקור); הנתבעת הנפיקה לתובעת תלושי שכר משך 20 שנים ולא נחתם הסכם הקובע התקשרות במתכונת מתן שירותים; הנתבעת לא הבהירה לתובעת שהיא אינה רואה בה עובדת ולא ניתנה לה אפשרות בחירה בין התקשרות קבלנית ליחסי עבודה; הנתבעת סיפקה את כלי העבודה שהוא רישיון סטריקס; לא היה לתובעת עסק משלה, היא לא סיפקה שירות לגורמים אחרים והכנסתה הבלעדית היא מהנתבעת.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

לטענת הנתבעת, התובעת התקשרה עמה כפרילנסרית, ולבקשתה התשלום בוצע באמצעות תלוש שכר. לעמדת הנתבעת, התובעת לא השתלבה במערך הארגוני שלה, שכן הנתבעת מעניקה שירות ללקוחות עסקיים בלבד ולתובעת לא היה קשר ללקוחות אלה. עובדי הנתבעת לא העניקו שירות ללקוחות התובעת. לאחר שהתובעת סיימה את ההתקשרות עם הנתבעת לקוחותיה לא המשיכו לרכוש שירותים מהנתבעת. עוד נטען, כי התובעת לא נדרשה לנוכחות במשרדי הנתבעת והיא קבעה לעצמה את שעות עבודתה. התובעת הוזמנה לישיבות צוות, אך לא חויבה להשתתף בהן. התמורה ששולמה לתובעת חושבה כנגזרת של הרווחים, והדבר אופייני להתקשרות כעצמאית ולא ליחסי עבודה. עוד טענה הנתבעת, כי גם מבחני כוונת הצדדים ושאלת הפיקוח מחזקים את עמדתה שהתובעת היא עצמאית. בנוסף, הנתבעת הפנתה לכך שלא הוכח שלתובעת לא היו הכנסות אחרות, ומכל מקום הכנסותיה מהנתבעת היו נמוכות וספק אם מלמדות על תלות כלכלית.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

**הכרעת בית הדין**

**העיקרון שנקבע בפסיקה הוא כי "תנאי ל'השתלבות' במפעל הוא שקיים 'מפעל' יצרני, לשירותים או אחר, שניתן להשתלב בו, שהפעולה המבוצעת צריכה לפעילות הרגילה של המפעל, ושהמבצע את העבודה מהווה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל ועל כן אינו 'גורם חיצוני' "**

**סממן נוסף להשתלבות הוא המענה לשאלה, האם הרחקת הגורם מהמפעל תפגע בפעילות הרגילה של מקום העבודה להבדיל מגורם שפעילותו באה להשלים את פעילות המפעל או לאפשר אותה.**

**"לטעמנו נחזה, כי התובעת אינה חלק מהמערך הארגוני בנתבעת. אמנם עסקה של הנתבעת היה מפעל שניתן להשתלב בו, אך התובעת עצמה לא השתלבה בפעילות הרגילה של הנתבעת שהיא מכירת שירותי תיירות ללקוחות עסקיים."**

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

פעילות התובעת אינה חיונית למפעל : התובעת לא השתלבה במרכז העסקי, או בפעילות כלשהי של הנתבעת, אלא עסקה במכירות ללקוחותיה שלה בלבד. הקשר לנתבעת התמצה בשימוש ברישיון, שאפשר לתובעת גישה למערכת ההזמנות, ובחלוקת הרווח מעסקאות המכירה.

זאת ועוד, להרחקת התובעת מהמפעל לא הייתה השפעה על הפעילות הרגילה של מקום העבודה. מדובר בשאלה משמעותית בעת יישום מבחן ההשתלבות.

מידת הפיקוח של המעסיק: לנתבעת לא היה פיקוח על שעות העבודה של התובעת, או מקום ביצוע העבודה. אמנם, בשנים הראשונות התובעת עבדה ממשרדי הנתבעת, אך זאת על מנת שתוכל לעשות שימוש ברישיון שאפשר לה לבצע את ההזמנות, שכן לא היה קיים באותה תקופה חיבור למערכות מהבית.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

אשר להשתתפות בישיבות צוות וכנסים, אין בעצם ההשתתפות להעיד על היות התובעת עובדת. גם מקובלת עלינו גרסת עדי הנתבעת לפיה התובעת לא חויבה להשתתף בישיבות צוות, אם כי הוזמנה אליהן על מנת שתהיה מעודכנת במידע, שעשוי לשפר את מכירותיה

התובעת בסיכומיה הדגישה את השתתפותה בכנסים, אך גם בנקודה זו מקובלת עלינו עמדת הנתבעת שהתובעת לא חויבה לכך, וההזמנה ניתנה לה כהטבה.

בדומה לתובעת הוזמנו לכנסים גם גורמים נוספים עמם הנתבעת מצויה בקשר עסקי ולא רק עובדים.

כלי העבודה: התובעת עבדה על מחשב פרטי שלה מהבית וגם באמצעות הטלפון הנייד שלה. אמנם, בתחילה הנתבעת הקצתה לתובעת מחשב ושלוחת טלפון בסניף, אך ממילא בחלק ניכר מהתקופה התובעת עבדה בעיקר מהמחשב בבית.

מכל מקום, גם בתקופה בה התובעת עבדה באמצעות מחשב במשרדי הנתבעת, הדבר התחייב מהצורך לעשות שימוש ברישיון, והעובדה כי החיבור היה רק במשרד. למעשה, הרישיון הוא כלי העבודה המרכזי שהנתבעת סיפקה לתובעת. ללא כלי זה אין לתובעת אפשרות לבצע הזמנות. בתמורה לשימוש ברישיון, הנתבעת והתובעת חלקו את הרווח מהעסקאות שביצעה התובעת. על כן, עצם העובדה, כי הנתבעת סיפקה לתובעת את הרישיון אין בה להטות את הכף לקביעה שהתקיימו יחסי עבודה.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

אופן התשלום: כאמור, התשלום בוצע באמצעות תלושי שכר, שהם דרך התשלום המקובלת לעובדים, אך למעט שיטת התשלום כל יתר סממני התשלום אינם מתיישבים עם הטענה שיש לראות בתובעת עובדת, ונסביר.

ראשית, מעבר לרכיב שכונה בתלושים "עמלות לגמל" לא שולמו לתובעת זכויות סוציאליות ולא בוצעו הפרשות פנסיוניות. אנו מתקשים לקבל את טענת התובעת, כי סברה כל העת שהיא עובדת הנתבעת רק משום שקיבלה תלושים, וזאת בשעה שלא שולמו לה זכויות סוציאליות מעבר לעמלה. תמוהה בעינינו גם טענת התובעת כאילו רק עם פרישתה גילתה במפתיע שהנתבעת לא ביצעה עבורה הפרשות לקרן פנסיה. התובעת קיבלה את תלושי השכר והייתה יכולה לגלות שאין בפועל הפרשות.

שנית, בתלושי השכר בסעיף "דרוג" ו"דרגה" נרשם "פרילנסר". כינוי זה בהתאם לעדויות היה הכינוי המקובל בנתבעת לסוכנים שהתקשרו עמה כעצמאים.

שלישית, בתלושי השכר נרשם, כי התובעת עובדת 22 ימים במשרה מלאה, הגם שאין מחלוקת שהתובעת לא עבדה בהיקף משרה מלא. מכך נלמד, כי התלושים ממילא לא שיקפו נתוני אמת לגבי מסגרת הפעילות של התובעת, אלא רק דרך תשלום מוסכמת בהיבט הטכני.

# האם יוכרו יחסי עבודה כשהשכר בוצע באמצעות תלוש?

רביעית, לתובעת הייתה שליטה על הסכום שידווח בתלושים. בהתאם לראיות שהציגה הנתבעת, התובעת נהגה לתת למנהלת החשבונות הנחיות כיצד לחלק את התגמול המגיע לה למספר חודשים. הווה אומר, התובעת שלטה בנתוני הדיווח והתשלום, זאת בשונה מעובד שכיר אשר שכרו משולם מידי חודש בהתאם לסכום שנקבע על ידי המעסיק בתמורה לעבודתו.

חמישית, התשלום לתובעת לא הושפע משינויים כללים שהנתבעת החילה על עובדי המרכז.

שישית, אמנם הנתבעת לא הציגה ראיות בתמיכה לטענה, כי התובעת היא שביקשה שהתגמול ישולם לה באמצעות תלושי שכר, אך העובדה כי הצדדים נהגו כך משך שני עשורים מלמדת, כי למצער הדבר נעשה בהסכמת התובעת.

משך ההתקשרות: ההתקשרות בין הצדדים ארכה כשני עשורים, היינו תקופה ממושכת. עם זאת, בהקשר זה יש לציין, כי מתכתובת בין הצדדים עולה שלתובעת היו הצעות התקשרות רווחיות מגורמים אחרים. חרף האמור, היא בחרה להמשיך את ההתקשרות עם הנתבעת. מכאן נלמד, כי לתובעת הייתה יכולת מיקוח וזכות הבחירה עם מי להתקשר. משך ההתקשרות הארוך נבע מבחירתה העצמאית של התובעת שנהנתה מגמישות במסגרת ההתקשרות הנדונה.

לפיכך קובע ביה"ד כי לא התקיימו יחסי עובד מעסיק בין הצדדים.

# סמכות ועדת התעסוקה של משרד הביטחון בקביעת יחסי עבודה

**עלח 37402-08-25**

**1. בפנינו ערעור על החלטת ועדת התעסוקה על פי חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 מיום 30.7.2025 אשר קבעה, כקביעה מקדמית, כי בין המשיב למערערת התקיימו יחסי עובד ומעסיק ולכן קמה לוועדה סמכות עניינית לדון בסוגיית פיטוריו של המשיב, במסגרת הליך נפרד.**

**2. להלן העובדות העולות מהמסמכים שבתיק:**

**א. המערערת, גל אריאל בניה והשקעות בע"מ, היא חברה העוסקת בתחום הבניה.**

**ב. המשיב, אלישע נקב, התקשר עם החברה ביום 23.3.2023 בחוזה למתן שירותי ניהול פרויקטים כנגד חשבונית.**

**ג. המשיב שהה בימי מילואים ממושכים במלחמת חרבות ברזל ובמסגרת זו אף נפצע ברגלו.**

**ד. ביום 15.10.2024 שלחה החברה למשיב הודעה על הפסקת ההתקשרות עמו בתום תקופת התראה בת 30 ימים, כך שסיום ההתקשרות בין הצדדים יהיה ביום 15.11.2024.**

**ה. ביום 18.11.2024 הגיש המשיב בקשה למתן סעד זמני לוועדת התעסוקה לפי חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949. בבקשה נטען כי החברה העסיקה אותו כעובד מן המניין וכי היא פיטרה אותו בסמוך לאחר שובו משירות מילואים, ללא היתר כדין ובניגוד לחוק.**

**ו. החברה הגיבה לבקשה וטענה כי המשיב לא הועסק על ידה כעובד אלא נתן לה שירותים כפרילנסר. לטענתה, היא לא נדרשה לאישור מאת ועדת התעסוקה לצורך הפסקת ההתקשרות עמו. עוד נטען כי לוועדה אין כלל סמכות לדון בבקשה, משלא התקיימו בין הצדדים יחסי עובד ומעסיק.**

**ז. בהחלטות ועדת התעסוקה מיום 17.11.2024 ומיום 3.12.2024 נקבע כי בטרם תקיים הוועדה דיון בשאלה העיקרית הנוגעת לסיום ההתקשרות בין הצדדים, תינתן על ידה הכרעה בשאלה המקדמית בדבר קיומם של יחסי עובד-מעסיק בין המשיב לחברה.**

# סמכות ועדת התעסוקה של משרד הביטחון בקביעת יחסי עבודה

**לאור כל האמור, הוועדה קבעה כי יש לה סמכות עניינית לדון בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק בין המשיב לחברה. כך נקבע בהחלטה:**

**"שאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק היא שאלה חיונית, הנחוצה לצורך בירור והכרעה בעניין המרכזי שהובא לפני ועדת התעסוקה – תביעה בגין הפרות חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) התש"ט-1949.**

**לפיכך, לפיכך, ועדת התעסוקה מוסמכת להכריע בשאלה זו, הן מכוח סמכותה לפי סעיף 21(א) לחוק, הן מכוח סמכות נגררת פונקציונלית מכוחו של אותו חוק, והן בשים לב לעקרון ההרמוניה החקיקתית ולתכליות המוכרות מן ההלכה הפסוקה לעניין סעיף 76 לחוק בתי המשפט – ככלי פרשני המשלים את מסגרת הסמכות שנקבעה לה."**

**על החלטת הוועדה הוגש ערעור לבית הדין לעבודה, בהתאם להוראות סעיף 23(א) לחוק.**

# סמכות ועדת התעסוקה של משרד הביטחון בקביעת יחסי עבודה

**13. סעיף 21(א) לחוק חיילים משוחררים קובע את סמכויות ועדת התעסוקה:**

**"אדם הטוען שחוק זה מקנה לו זכויות ושזכויותיו אלו הופרו (הנקרא להלן "תובע"), רשאי תוך זמן המתקבל על הדעת לפנות לועדת תעסוקה בבקשה שתפסוק בכל ענין הנוגע לזכויותיו האמורות".**

**לשון הסעיף כללית ונוקבת במילה "אדם". מכאן הסיקה הוועדה כי לכל אדם זכות לפנות לוועדה ולא רק למי שמוגדר כ"עובד".**

**אלא שעיון בחוק מעלה כי סעיפים רבים בו נוקבים במונח "עובד".**

**כך בסעיף סעיף 41א לחוק, הרלוונטי למחלוקת בין הצדדים, נאמר:**

**41א(א) היעדרותו של עובד מעובדתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל.**

**(א1) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה – פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטרו – בטלים הפיטורים.**

**(ב) לא יפטר בעל מפעל עובדת בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה לא יומיים רצופים, לא יפטרו ולא יפגע בהיקף המשרה או בהכנסה שלו בלא היתר כאמו גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; [...]".**

# סמכות ועדת התעסוקה של משרד הביטחון בקביעת יחסי עבודה

**על סמכותה של ועדת התעסוקה קבע בית הדין הארצי כך:**

**"ועדת התעסוקה פועלת לפי חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה). חוק זה עוסק, לעניינו, ביחס שבין מקום העבודה של עובד לבין מעמדו כאיש מילואים. החוק אוסר על פיטורי עובד בשל שרות המילואים שלו. לא יכול להיות ספק כי סמכותה של ועדת התעסוקה ושיקול דעתה נעים במרחב זה של הקשר בין מקום העבודה לשרות המילואים. ועדת התעסוקה אינה גורם המפקח על התנהלותו של המעסיק. אין הוא בית דין למשמעת. אין היא בית דין לעבודה ואין לה לא סמכות ולא כלים לבחון את תקינותו של הליך הפיטורים. כך גם אין הוועדה מוסמכת להיכנס לנעלי המעסיק ולשקול במקומו שיקולים "כלכליים", "ארגוניים" או שיקולי "כדאיות" כאלה ואחרים. לא לשם כך הוקמה הוועדה בחוק ושיקולים מסוג זה אינם נחלתה."**

# סמכות ועדת התעסוקה של משרד הביטחון בקביעת יחסי עבודה

**הנה כי כן, ממכלול הוראות החוק כמו גם מהפסיקה לעיל, עולה כי על מנת שלוועדה תהא סמכות לדון מכוח החוק בהליך שלפניה, נדרש כי הפונה לוועדה יהיה "עובד".**

**1עיון בהוראות החוק מלמד כי לוועדה ניתנו סמכויות ספציפיות וברורות מכוחן היא רשאית לדון בהליכים שבפניה (סעיפים 21(ג), 26 ו-41 לחוק ועוד). לא מצאנו בהוראות החוק אזכור כלשהו לסמכות מפורשת של הוועדה לדון בשאלת קיומם של יחסי עובד-מעסיק. לפיכך קביעת הוועדה כי החוק מקנה לה סמכות לדון בסוגיה, הינה מוטעית.**

**לפיכך - ערעור החברה מתקבל. החלטת ועדת התעסוקה בוטלה.**