



6 ביולי 2023

למקבלי הידיעון מידעעבודה שלום,

**מידעעבודה – גיליון מס' 168**

לפניכם גיליון מס' 168 של **מידעעבודה** - ידיעון חודשי למעסיק בתחום יחסי עבודה ושכר. הידיעון נשלח למנכ"ל / לאיש הקשר ללשכה הרשום אצלנו ו/או לבעלי תפקידים נוספים בחברה, לפי בקשת איש הקשר. לעדכון פרטים ולהוספת מכותבים לידיעון, על איש הקשר ללשכה/המנכ"ל בלבד לפנות אלינו למייל: [dafna@haifachamber.org.il](mailto:dafna@haifachamber.org.il) עם פרטי המכותבים הנוספים שהוא מעוניין כי יקבלו את הידיעון.

**מה בגיליון?**

חידושי חקיקה

**[פיצויים למעסיקים ששילמו שכר לעובדים שנעדרו במבצע "מגן וחץ"](#)**

חידושי פסיקה

**[פיטורי עובד שאינו עובד בשבתות וחגים בשל אורח חיים דתי - אפליה פסולה?](#)**

**[מעסיק נדרש לפצות עובד בשל פיטורים לאלתר וללא שימוע של עובד במחלה בשל חשד למצג שווא של מחלת העובד](#)**

הנחיות ממשלתיות

**[טופס 161 חדש - דחיית מועד](#)**

**[דמי תאונה לנפגעי תאונות אישיות - עדכון](#)**

שאלות ותשובות

**[תשלום דמי ביטוח לאומי בתקופה מחלה ללא תשלום](#)**

**[עבודת הנוער ושכר המינימום לנוער](#)**

חברי הלשכה מוזמנים לפנות בכל שאלה ביחסי עבודה:

לאביאל קורן בטל: 04-8302114, וואטצאפ 058-7887955, או במייל: [aviel@haifachamber.org.il](mailto:aviel@haifachamber.org.il)

לרונית שגב בטל: 04-8302113 או במייל: [\\_ronit@haifachamber.org.il](mailto:_ronit@haifachamber.org.il)

**פיצויים למעסיקים ששילמו שכר לעובדים שנעדרו במבצע "מגן וחץ"**

בסוף חודש יוני 2023 פורסמו תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה מס' 2), התשפ"ג-2023. התקנות קובעות את התנאים לפיצוי מעסיקים ששילמו שכר לעובדיהם, שנעדרו מהעבודה עקב המצב הביטחוני בתקופה שמיום 9 במאי 2023 ועד ליום 15 במאי 2023. לטובת חברי הלשכה, שיש להם מעורבות בעסקים בדרום, אנו מביאים כאן סקירה של התקנות.

נקבע בתקנות, כי "אזור מיוחד" הנו האזור במרחק של בין 0 עד 7 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה או ביישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה המצוי באזור א' בין התאריכים 9 במאי 2023 ועד ליום 15 במאי 2023 ואזור שבמרחק העולה על 7 ק"מ אך אינו עולה על 40 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה או ביישוב מהיישובים המפורטים בתוספת הראשונה המצויים באזורים ב' או ג' בין התאריכים 9 במאי 2023 ועד ליום 13 במאי 2023.

[לכתבה המלאה](#)**פיטורי עובד שאינו עובד בשבתות וחגים בשל אורח חיים דתי - אפליה פסולה?**

סעי' 9415-08/19, אבי ימר נגד רשות שדות התעופה, 8 בפברואר 2023

**העובדות**

התובע, אבי ימר, עבד בנתבעת, רשות שדות התעופה, האחראית על הפעלת שדות התעופה במשך 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע, ולכן מעסיקה עובדים גם בימי שבת וחג, מיום 3 ביולי 2012 ועד ליום 27 במאי 2019 במעמד ארעי. העובדים בנתבעת, שומרי השבת, נדרשים לתת הצהרה רשמית על כך לנתבעת, אשר משבצת אותם במשמרות בהתאם. התובע ניהל עד לשנת 2016 אורח חיים חילוני, ובהתאם לכך נקלט כמי שמוכן לעבוד בחגים ובשבתות. מזמן שהחל לשמור שבת ולנהל אורח חיים דתי בשנת 2016, לא העביר התובע הצהרה רשמית על היותו שומר שבת, ובכל פעם ששובץ למשמרת בשבת או בחג פעל להחליף משמרות באישור מנהליו. במהלך תקופת עבודתו זומן התובע פעמיים לשיחת שימוע מחמת צמצומים, וביום 27 במאי 2019, יום לאחר שיחת השימוע, פוטר התובע באופן מיידי.

התובע הגיש תביעתו זו כנגד הנתבעת, במסגרתה הוא תובע פיצויים, בטענה שפוטר שלא כדין, כתוצאה ישירה של אפליה פסולה, כמי שמנהל אורח חיים דתי ואינו עובד בשבתות וחגים.

**פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה**

עפ"י חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קיים האיסור להפלות בין עובדים מחמת דתם או השקפתם, וזאת, בין היתר, בתנאי העבודה ובפיטורים.

נטל השכנוע כי נעשתה אפליה כזו מוטל על העובד, הטוען כי המעסיק הפלה אותו: "...העובד ירים נטל זה אם יוכיח כי הלכה למעשה התקיימה אצל המעביד הפליה על בסיס של אמונה דתית." (מפסק הדין: אפרים עובד נגד חברת לאם ריסרץ' בע"מ).

במקרה זה, בית הדין הגיע למסקנה, כי התובע לא עמד בנטל ההוכחה המוטל עליו וכי פיטוריו אינם נוגעים באפליה פסולה. התובע לא הצליח להוכיח כי קיימת נורמה אצל הנתבעת לפיה עובדים ארעיים, שאינם עובדים בשבת ומצהירים כן, אינם מתקבלים לקביעות ו/או כי הנתבעת אינה מעסיקה אותם ו/או כי הנתבעת פועלת לסיום העסקתם. התובע אף לא הצליח

להרים את הנטל, כי פיטוריו מן הנתבעת, נעשו רק בשל היותו שומר שבת ומתוך מטרה לפטרו לפני שיהיה זכאי לקביעות. בפועל מועסקים בנתבעת עובדים שומרי שבת, כעובדים ארעיים וכעובדים קבועים, וגם עובדים אחרים, שהצהירו כי הם שומרי שבת, בזמן שהיו עובדים ארעיים, התקבלו לקביעות אצל הנתבעת.

בנוסף לכך, בית הדין שוכנע גם בפן המהותי, שלפיו לנתבעת היו שיקולים מקצועיים ומקצועיים בלבד בהחלטתה על סיום עבודתו של התובע. עילת הפיטורים כפי שזו הוצגה, גם במהלך ישיבת השימוע, מבוססת על אירועי משמעת שונים, ולפיכך, עילת פיטוריו של התובע הייתה התנהלותו כעובד וחוסר שביעות הרצון של הנתבעת.

## מעסיק נדרש לפצות עובד בשל פיטורים לאלתר וללא שימוע של עובד במחלה בשל חשד למצג שווא של מחלת העובד

סעי' 12/19-24531, אלעד וקנין נגד מ. כפיר שרותי הנדסה ובטיחות בע"מ, 19 בפברואר 2023

### העובדות

התובע, אלעד וקנין, מהנדס בהשכלתו, עבד אצל הנתבעת, כפיר שירותי הנדסה ובטיחות בע"מ, באתרים שונים ובמשרדי הנתבעת מיום 7 בנובמבר 2017 ועד ליום 19 בספטמבר 2019, מועד שבו פוטר לאלתר. התובע שהה בחופשת מחלה בין התאריכים 3 עד 5 בספטמבר 2019. ב-8 בספטמבר 2019 שלח התובע למנהל הנתבעת הודעה לגבי הצורך לשפר את תנאי עבודתו בשל מחלתו. בתגובה, שלחה הנתבעת לתובע ב-10 בספטמבר 2019 הודעה על זימון לשימוע, שלא כללה פירוט. בסופו של דבר לא התקיים השימוע והתובע המשיך להעביר אישורי מחלה בגין היעדרותו. במהלך חודש ספטמבר, שבו שהה העובד במחלה, הוא נסע עם רכבה של הנתבעת נסיעה ארוכה. כשנודע דבר הנסיעה למנהל הנתבעת, הגיע האחרון בשעת לילה מאוחרת לבית התובע, דרש לקבל את הרכב הצמוד ואת המחשב הנייד, שהנתבעת קיבלה במסגרת עבודתו ומסר לו מכתב סיום העסקה בשל עבירת משמעת חמורה. בשל כך הגיש התובע תביעה כנגד הנתבעת בגין פיטורים שלא כדין.

### פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

התובע פוטר לאלתר ב-19 בספטמבר 2019 בשעות הלילה המאוחרות, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת. הפיטורים היו לאחר שהתברר למנהל הנתבעת כי התובע עשה שימוש ברכב הנתבעת ונסע ברחבי הארץ, בשעה שדיווח על ימי מחלה.

בדרך כלל, שלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת ייעשו במקרים קיצוניים ביותר. "הפיטורים עצמם הם עונש לעובד גם אם שולמו לו פיצויי פיטורים. על כן, שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ובמקרים הקיצוניים ביותר כגבול עליון לסמכות ענישה.. כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה של הצקת השלילה של פיצויי פיטורים מן העובד, או הפחתתם, ייקח בית הדין בחשבון שיקוליו את מכלול נסיבות יחסי העבודה בין הצדדים, ולא רק את מעשיו של העובד, אשר לטענת מעסיקו מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים.

השיקולים לחומרה הנם: חומרת המעשים בשלהם פוטר העובד, הנזק שנגרם למעסיק 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 ממנו, הפרת האמון, המוגברת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון, השפעת התנהגותו של העובד והשפעת מעשיו על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה.

השיקולים לקולה הנם: אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומו למעסיק, משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא ממנה עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו. (מפסק הדין: טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ נגד פסחוביץ, ע"ע (ארצי) 659/08).

בנסיבות המקרה, הפרת המשמעת החמורה, שהנתבעת מייחסת לתובע, היא הצגת מצג שווא בדבר מצבו הרפואי, בכך שנסע ברחבי הארץ, ברכב במימון הנתבעת, בשעה שדיווח על מחלה.

בית הדין קיבל את גרסתו של התובע, לפיה מחלתו הייתה נפשית ולא פיזית, והוא לא קיבל הוראה מהרופא לשהות בביתו. התובע נעדר מעבודתו מאחר שבאותה עת היה שרוי בלחץ עקב עבודתו וניזקק למנוחה. בנוסף, במקביל לאישורי המחלה שהונפקו לתובע הוא הופנה למרפאה לבריאות הנפש, דבר שיש בו כדי לחזק את טענתו בדבר קושי ולחץ נפשי, בשלהם יצא לחופשת מחלה.

בית הדין קבע, כי בנסיבות האמורות, כאשר התובע לא היה מרותק למיטת חוליו, אין בנסיבות, כשלעצמן, כדי להעיד על מצג שווא כטענת הנתבעת. כמו כן, הנתבעת לא הביאה כל ראיה לפיה אישורי המחלה, שהונפקו בקופת החולים של התובע ניתנו שלא לצורך, ואף לא הציגה חוות דעת רפואית, הסותרת את טענות התובע אודות מצבו.

פיטורי התובע היו במהלך ימי המחלה לאלתר, עת הגיע המנהל לביתו של התובע בשעת לילה מאוחרת ומסר לידי מכתב פיטורים, שהוכן מבעוד מועד, בלי בירור עם התובע וללא שניתנה לו הזדמנות להשמיע את טענותיו.

בנסיבות אלה, פסק בית הדין, כי נפגעה זכותו הבסיסית של התובע לשימוע. לא נמצא ממש בטענות הנתבעת לפיהן לא נערך לתובע שימוע מכיוון שנעדר מעבודתו בשל מחלתו, שיחות אליהן הוזמן התובע לא היו בגדר שימוע לפני פיטורים, ובמכתב שנשלח אל התובע, שבכותרתו נרשמה המילה שימוע, לא פורטו הטענות נגד התובע והוא נשלח סמוך לאחר שהתובע הודיע שייעדר מהעבודה בשל מחלתו וקודם לשימוש שעשה התובע ברכב בזמן המחלה, שימוש שלאחריו לא נטען ואף לא הוכח, כי נעשה ניסיון לערוך ישיבת שימוע.

**לפיכך, נפסק לטובת התובע תשלום פיצויי פיטורים וכן פיצוי הלנת פיצויי פיטורים. כמו כן, נפסקו לטובת התובע פיצויים בגין עוגמת נפש בסך 30,000 ש"ח הואיל והנתבעת ומנהלה נהגו עם התובע בחוסר תום לב וגרמו לביזוי עת בחרו לפטרו בשעת לילה מאוחרת במקום פומבי, תוך שהם כופים עליו לפנות את הרכב הצמוד לעיני בני משפחה ועובדים ושבבים, כל זאת בתקופה לגביה הציג התובע אישור מחלה.**

## הנחיות ממשלתיות



### טופס 161 חדש - דחיית מועד

רשות המסים בישראל פרסמה בשבוע שעבר חוזר לגבי דחיית כניסתו לתוקף של טופס 161 החדש, שהיה אמור להיכנס לתקוף בתחילת חודש יולי 2023.

החובה להודיע על פרישה מעבודה באמצעות הטופס החדש תהיה החל מיום 1 בנובמבר 2023, וזאת ביחס לאירועי פרישה החלים ממועד זה ואילך. חובה כאמור תחול גם ביחס לאירועי פרישה שהתרחשו לפני המועד, אך דווחו לראשונה על ידי המעסיק ממועד התחולה ואילך.

**מובהר בחוזר, כי מעסיק רשאי להודיע על אירוע פרישה באמצעות הטופס החדש גם טרם מועד התחולה. כמו כן, מפרט החוזר הבהרות ודגשים בנוגע למילוי הטופס.**

החוזר במלואו נמצא [כאן](#)

### דמי תאונה לנפגעי תאונות אישיות - עדכון

המוסד לביטוח לאומי פרסם בסוף חודש מאי הודעה, לפיה נפגעי תאונות אישיות יוכלו לקבל מהמוסד לביטוח לאומי דמי תאונה, גם אם הם מבוטחים בביטוח פרטי.

עובד, שנעדר עקב תאונה אישית, כלומר נפגע מחוץ למקום העבודה, זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו בכפוף לימי המחלה הצבורים העומדים לזכותו, ולאחר תום הזכאות כאמור, רשאי העובד לפנות למוסד לביטוח לאומי בתביעה לתשלום "דמי תאונה".

כמפורט בהודעת המוסד לביטוח לאומי, בעוד שבעבר, מי שקיבל פיצוי מחברת ביטוח פרטית לא היה זכאי לקבל דמי תאונה. כעת ניתן להגיש בקשה לדמי תאונה, גם אם ניתן לעובד פיצוי מביטוח פרטי, וגם מי שפנייתו נדחתה בעבר, בקשתו תיבחן בשנית, וישולמו לו דמי תאונה רטרואקטיבית.

ההודעה במלואה נמצאת [כאן](#)

## שאלות ותשובות



**תשלום דמי ביטוח לאומי בתקופה מחלה ללא תשלום**

האם בתקופה, שבה עובד נעדר מעבודתו בשל מצבו הבריאותי ללא תשלום, מאחר שמיצה את ימי המחלה הצבורים, שעמדו לזכותו, והוא אינו זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו ("מחלה ללא תשלום"), חייב המעסיק בתשלום דמי ביטוח לאומי?

נקבע בסעיף 11 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971 כך :

"(א) מבוטח שלא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה, השבתה או אבל במשפחה, ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה שבה לא עבד מאחת הסיבות האמורות, יהיה פטור מעבידו מתשלום דמי ביטוח לתקופה שלא תעלה על שני חודשי עבודה בשנת מס אחת, ולאחר תום התקופה האמורה ישלם המבוטח דמי ביטוח..."

כלומר, בשונה מחבות המעסיק לשלם דמי ביטוח עבור שני החודשים הראשונים, שבהם עובד יוצא לחופשה ללא תשלום, אין המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח עבור שני החודשים הראשונים בתקופת מחלה ללא תשלום. לאחר תום החודשיים האמורים חייב העובד בתשלום דמי ביטוח ישירות למוסד לביטוח לאומי.

## עבודת הנוער ושכר המינימום לנוער

שכר המינימום לשעה לנוער מחושב לפי חלוקה של השכר החודשי ב-173.

שכר לשעה	שכר לחודש	גיל
22.54 ש"ח	3,900.23 ש"ח	עד 16
24.15 ש"ח	4,178.81 ש"ח	עד 17
26.73 ש"ח	4,624.55 ש"ח	עד 18

למידע מפורט על כללי העסקת נוער נא היכנסו [לכתבה המלאה](#)