



23 בספטמבר 2024

למקבלי הידיעון מידע עבודה שלום,

מידע עבודה – גיליון מס' 177

לפניכם גיליון מס' 177 של **מידע עבודה** - 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 עם פרטי המכותבים הנוספים שהוא מעוניין כי יקבלו את הידיעון.

בברכת שנה טובה ושנת עסקים פורייה וימים שקטים,

מה בגיליון?

חידושי חקיקה

[פיצויים למעסיקים בגין תשלום שכר עובדים שנעדרו מעבודתם במלחמת "חרבות ברזל" - הארכת התקנות](#)

חידושי פסיקה

[שלילת פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת בשל אלימות](#)

[התפטרות עובד שהוצא לחל"ת בתקופת הקורונה מזכה בפיצויי פיטורין מלאים](#)

שאלות ותשובות

[האם עובד יכול להביא אישור מחלה זמן רב לאחר המחלה?](#)

[עבודה ותשלום בימי חג, בערבי חג ובחול המועד](#)

חברי הלשכה מוזמנים לפנות בכל שאלה ביחסי עבודה:

לאביאל קורן במייל: aviel@haifachamber.org.il בטל' 04-8302114 או בוואטצאפ 058-7887955

לרונית שגב במייל: ronit@haifachamber.org.il או בטל' 04-8302113



פיצויים למעסיקים בגין תשלום שכר עובדים שנעדרו מעבודתם במלחמת "חרבות ברזל" - הארכת התקנות

ב-18 באוגוסט 2024 פורסמו תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (חרבות ברזל)(הוראת שעה)(תיקון מס' 5), התשפ"ד-2024. התקנות מאריכות תקנות קודמות ויש בהן שינויים נוספים לעניין התנאים לפיצוי מעסיקים, כולל הרחבת הטווח הגיאוגרפי של הזכאות לפיצוי, עבור נזק עקיף שאירע בתקופה שעד ליום 31 לאוגוסט 2024.

התיקון האמור כולל תוספות לעניין האזורים שנפגעו בחודשים יולי ואוגוסט, עדכון בדבר חישוב הנזקים והנחיות נוספות בדבר מסלולי התביעה.

לפירוט בקובץ התקנות לחץ כאן



שלילת פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת בשל אלימות

13001-08-21, מריטו נ' כל בו חצי חינם בע"מ, 9 ביולי 2024

מאת עו"ד איל צורף*

העובדות

מריטו ג'מבר עבדה ברשת המרכולים "חצי חינם" במשך 9.5 שנים.

בשנת 2021, כ-6.5 שנים לאחר פיטוריה, הגישה מריטו תביעה לבית הדין לעבודה, שבה טענה כי פוטרה שלא כדין בעקבות התעמרות מצד מנהלה הישיר, שהתנהג כלפיה בצורה גזענית ומפלה. היא דרשה פיצויים בסך 400,000 ש"ח בגין נזקי גוף, פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת וזכויות נוספות.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

לאחר דיון ממושך, קבע בית הדין לעבודה כי לא עלה בידי התובעת להוכיח את טענותיה בנוגע להתעמרות או התנהגות גזענית כלפיה, ואף הוכח כי התנהגותה האלימה כלפי המנהל שלה הייתה הבסיס לפיטוריה. במהלך השימוע הודתה העובדת כי איבדה שליטה וזרקה חפץ (עצם של עוף) לעבר המנהל.

בעת פיטוריה, החליטה מעסיקתה של מריטו לשלול את ההשלמה לפיצויי הפיטורים שלה, וכן לשלול כליל את דמי ההודעה המוקדמת שלה. בעניין פיצויי הפיטורים, יובהר כי המעסיקה הסכימה לשחרר לזכות העובדת את הכספים שהיו כבר מצויים בקופת הפיצויים, אך כאמור, ההשלמה של פיצויי הפיטורים, שהייתה אמורה להיות משולמת למריטו, לא שולמה לה על ידי המעסיקה.

וכך, במרכז הדיון, עלתה הסוגייה: האם התנהגותה האלימה של העובדת, בסמוך לפיטוריה, הצדיקה את שלילת דמי ההודעה המוקדמת ואת שלילת פיצויי הפיטורים, לפחות באופן חלקי.

מה פסק בית הדין?

בית הדין התבסס על פסיקות קודמות, לפיהן פיטורים בשל התנהגות אלימה עשויים להצדיק שלילה של פיצויי פיטורים באופן מלא או חלקי. במקרה זה, על אף שהייתה אפשרות לשלול לחלוטין את פיצויי הפיטורים, החליטה המעסיקה לשחרר לטובת העובדת את חלק הפיצויים הצבורים במסגרת קרן הפנסיה שלה, אך להימנע מתשלום השלמת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת. בית הדין לעבודה פסק כי החלטת

המעסיקה הייתה סבירה ולא התערב בה. על כן, תביעתה של העובדת לפיצויי פיטורים ולדמי הודעה מוקדמת – נדחתה.

פסק דין זה מדגיש את האפשרות לשלול פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת במקרה של התנהגות אלימה מצד העובד, בהתאם לנסיבות. יצוין, כי קיימים פסקי דין רבים מאוד הדנים בנושא זה, וכי במקרים שונים נפסקו תוצאות שונות. על כן, מומלץ להתייעץ עם עו"ד הבקיא/ה בתחום לפני קבלת ההחלטה על ידי המעסיק/ה.

*עו"ד איל צורף הוא יועץ הלשכה בדיני עבודה

התפטרות עובד שהוצא לחל"ת בתקופת הקורונה מזכה בפיצויי פיטורין מלאים

עש 21-05-4340, שלמה אדמוני נ' ריקושט 3000 בע"מ, 2 ביוני 2024

העובדות

העובד שלמה אדמוני עבד בחברת ריקושט 3000 בע"מ (המעסיקה) מעל 31 שנים, ובתפקידו האחרון עבד כמנהל אזור, עד הוצאתו לחל"ת עקב מגפת הקורונה. לאחר מספר חודשים בחל"ת, התפטר העובד וטען כי התפטרותו מהווה פיטורים, שכן על אף פניותיו, סירבה המעסיקה להשיבו לעבודה, לטענתו, בשל גילו, וזאת, בזמן שרוב עובדיה שבו לעבודה. לכן הגיש העובד תביעה נגד המעסיק בין היתר להשלמת פיצויי פיטורים ופיצוי עבור אפליה בשל גיל.

המעסיקה דחתה את טענות העובד וטענה, מנגד, כי עקב מגיפת הקורונה נאלצה להוציא את כל עובדיה לחל"ת, ועם התייצבות המשק, החלה להחזיר את עובדיה בהדרגה, ובעיקר את העובדים שאינם בכירים. עוד טענה כי העובד הוא זה שהתפטר מעבודתו, ולכן אין הוא זכאי להשלמת פיצויי פיטורים. בנוסף, טענה המעסיקה כי בשל הצטברות רווחים בקופת פיצויי הפיטורים של העובד, מצוי בה סכום, הגבוה מסכום הפיצויים, אשר היה מגיע לו אילו היה זכאי לפיצויי פיטורים, ולכן אין היא חייבת בהשלמת פיצויי פיטורים.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

בית הדין התייחס לשתי המחלוקות העיקריות בין הצדדים. האחת, האם הופלה העובד על ידי המעסיקה בשל גילו, והשנייה – האם זכאי העובד להשלמת פיצויי פיטורים.

האם הופלה העובד בשל גילו

בית הדין דחה את תביעת העובד להפליה בשל גילו וקבע כי העובד לא הרים את הנטל המוטל עליו להוכיח שהופלה על ידי המעסיקה ולא הוחזר מהחל"ת בשל גילו. מהעדויות עולה כי החברה הוציאה את כלל עובדיה לחל"ת בעקבות התפרצות נגיף הקורונה. עם התייצבות המשק, החלה בהדרגתיות להחזיר מעט לעת עובדים שונים לעבודה בהתאם לצורך. בית הדין קיבל את עדותו של מנכ"ל המעסיקה, לפיה הוצאתו של העובד לחל"ת נעשתה בהתאם להוראות הדין ולא נבעה מחמת גילו ולצורך הפלייתו. לעובד היה תפקיד בכיר, יחסית, והחברה החזירה לעבודה בעיקר בעלי תפקידים פחות בכירים, לאור צמצום הפעילות במשק.

האם התפטרות העובד מהווה פיטורים?

בית הדין הדגיש כי בהתאם להלכה הפסוקה, הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום באופן חד-צדדי ולתקופה בלתי מוגבלת, מהווה פיטורים, והיא מזכה בפיצויי פיטורים (ע"ע 10/03 פיליפוביץ – סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ). הלכה זו יפה גם בנסיבות בהן הוצאו עובדים לחל"ת עקב מגיפת הקורונה - סעש 20-07-15484 קמיליה מרקוס – אייל ברק וגם סע"ש 21-09-19291 מתתוב – גלמור אולם אירועים.

הוצאת עובד לחל"ת שלא בהסכמתו, גם אם היא בלתי נמנעת עקב הנסיבות, יכולה להיות בנסיבות, המצדיקות התפטרות בדין מפוטר. עוד נפסק כי לא תמיד די בדמי האבטלה כדי להוות פיצוי הולם או מספיק לאובדן הכנסת העובד.

לא ניתן לומר שהשעיית יחסי העבודה, בנסיבות אלו, אין בה משום פגיעה בעובד, גם אם אין כוונה של המעסיק לפגיעה שכזו - סע"ש 12454-07-20 עומרי כהן - מתכת שדי (דרעי) בע"מ.

במקרה זה, העובד הוצא לחל"ת בעקבות מגיפת הקורונה, ואף שהה בחל"ת ללא הסכמתו. במשך חודש ביקש לשוב מהחל"ת וסורב ע"י המעסיקה. כמו כן דמי האבטלה, שקיבל העובד, היו נמוכים משכרו אצל המעסיקה ולא כללו הפרשות פנסיוניות. העובד אף התריע בפני המעסיקה כי אם לא יוחזר לעבודתו יאלץ להתפטר בדין מפוטר, ואף על פי כן, לא השיבה המעסיקה את העובד לעבודה. בית הדין הוסיף ואמר כי המעסיקה השיבה עובדים לעבודה במהלך התקופה, אולם העובד לא הוחזר על ידה לעבודה, למרות בקשותיו. המעסיקה אמנם טענה באופן כללי כי החזירה לעבודה עובדים בדרג נמוך, אולם לא פירטה באופן מספק אילו תפקידים הוחזרו לעבודה ואילו לא ומדוע לא היה צורך בעובד בתקופה בה שבו חלק מעובדי המעסיקה לעבודה. על יסוד כל האמור, קבע בית הדין כי העובד הרים את הנטל להוכיח טענתו כי המדובר בהתפטרות בדין מפוטר, ולפיכך הוא זכאי למלוא פיצויי הפיטורים עבור כל תקופת עבודתו.

האם העובד זכאי להשלמת פיצויי פיטורין?

לאחר שקבע כי העובד זכאי למלוא פיצויי הפיטורים דן בית הדין בשיעור פיצויי הפיטורים והשלמתם. בית הדין דחה את טענת המעסיקה, לפיה נוכח הסכום, שנצבר בקופה, הכולל את הרווחים, אשר גבוה מסכום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד - היא אינה חייבת בהשלמתם. בית הדין הסביר כי פוליסת הביטוח של העובד היא פוליסת ביטוח מנהלים מסוג עדיף. בפוליסות אלו יש לקחת בחשבון פיצויי הפיטורים אך ורק את הסכומים, שהופקדו בקופה על ידי המעסיק, ללא הרווחים שצברה הקופה. בית הדין הארצי דן בסוגית חישוב צבירת הפיצויים בפוליסות ביטוח מנהלים שהוצאו בשנים 1992-2003 וקבע כי הרווחים, שנצברו בביטוח המנהלים, שייכים לעובד ולא למעסיק (ע"ע 29744-11-18 חברת מוסדות חנוך ותרבות בהרצליה מיסודה הסוה"י לא"י - דורית לוי).

במקרה זה, סכום פיצויי הפיטורים שנצברו לעובד בקופה, ללא הרווחים, נמוך מסך פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד, ולפיכך קבע בית הדין כי על המעסיקה לבצע השלמת פיצויי פיטורים. בית הדין ציין כי לא מצא לנכון לפסוק פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, לאור המחלוקת הכנה בין הצדדים באשר לתשלום ההשלמה.

לקריאת פסק הדין המלא (מומלץ) [לחץ כאן](#)

שאלות ותשובות | 

האם עובד יכול להביא אישור מחלה זמן רב לאחר המחלה?

האם יש פרק זמן מקסימלי בין מועד מחלת העובד לבין תאריך אישור המחלה שקיבל מרופא? אין הגדרה בחוק למשך הזמן בין תום ימי המחלה של העובד לבין מועד מתן האישור הרפואי של רופא קופת חולים. כפי שהמעסיק אינו רשאי להתערב בשיקולי הרפואי למתן אישור המחלה, מספר ימי המחלה שבאישור וכדומה - כך גם בעניין זה. הרופא הוא זה שבסמכותו להחליט לעובד אישור מחלה, גם אם הגיע אליו זמן ניכר אחרי מועד המחלה.

[עבודה ותשלום בימי חג, בערבי חג ובחול המועד](#)