

## דברי הסבר

### תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ט-2019

עו"ד מיטל דולב – בלט

ביום 22.1.2019 פורסמו ברשומות תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), (להלן: "הוראת השעה").

תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), התשל"ג-1973 (להלן: "התקנות") מסדירות את תשלום הפיצויים בעד נזק עקיף ומגדירות מהו שוויו של נזק עקיף. הוראת השעה באה לתקן את ההגדרות המצויות בתקנות. להלן עיקרי הוראת השעה בהתייחס לפיצוי בגין תשלום שכר:

הוראת השעה מסדירה מתן פיצוי למעסיקים לאור המצב הביטחוני בתקופה שמיום 1.5.2018 ועד ליום 30.4.2019.

בהתאם להוראת השעה, כאשר נגרם נזק כתוצאה מנזק מלחמה, מחמת אי אפשרות לנצל נכסים או מחמת הפסקת פעילות, לרבות נזק שנגרם בשל תשלום שכר עבודה, ניזוק זכאי לפיצויים לפי אחד מהמסלולים הקבועים בתקנות, לפי בחירתו:

מסלול שכר עבודה או מסלול מחזוריים

#### מסלול שכר עבודה

במסגרת מסלול שכר עבודה הוגדר שוויו של נזק עקיף למעסיק שאינו קיבוץ, קבלן כ"א או מוסד ציבורי, כ-123% משכר העבודה היומי, ששולם בשל יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

לעניין זה, שכר העבודה היומי הינו שכר יום עבודה של העובד אילו היה עובד באותה יממה באופן רגיל ובלבד שהשכר שולם לו בידי המעביד, אך לא יותר מהשכר המרבי הקבוע בתקנות ובתנאי שבעד החודשים מאי, יוני ויולי 2018 שילם המעביד תשלומי חובה לפי כל דין בשל שכרו של העובד, ולגבי עובד שהתקבל לעבודה במהלך שלושת החודשים האמורים – בתנאי ששולמו כל תשלומי החובה מיום קבלתו לעבודה ולגבי עובד שהחל לעבוד אצל המעביד לאחר שלושת החודשים האמורים – בתנאי ששולמו כל תשלומי החובה מיום קבלתו לעבודה ועד יום ההיעדרות שבשלו נתבע הפיצוי.

"שכר יום עבודה של העובד" מוגדר כשכר עבודה רגיל ליום של העובד, בלא תוספות, לפי הממוצע בשלושת החודשים מאי, יוני ויולי 2018, ולגבי עובד שהתקבל לעבודה במהלך אותם 3 החודשים – יהיה שכר העבודה היומי על פי הממוצע המחושב לפי מספר ימי עבודה של אותו עובד באותם חודשים. לגבי עובד שהחל לעבוד אצל המעביד לאחר 3 החודשים האמורים – השכר כאמור לפי הממוצע המחושב לפי מספר ימי העבודה של אותו עובד החל ביום תחילת עבודתו ועד יום ההיעדרות שבשלו נתבע הפיצוי.

לגבי ניזוק שהוא קיבוץ שוויו של נזק עקיף יהיה 123% משכר העבודה היומי, ששולם בשל יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני בתוספת שווי עבודת חברי הקיבוץ, כהגדרתו בהוראת השעה.

לגבי ניזוק שהוא קבלן כ"א – אחד מאלה:

א. לגבי ניזוק המגיש תביעה בשל המצב הביטחוני לגבי תקופה העולה על 10 ימי היעדרות – 123% משכר העבודה היומי ששילם בשל יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

ב. לגבי ניזוק המגיש תביעה בשל המצב הביטחוני לגבי תקופה של עד 10 ימי היעדרות לעובד – שווי הנזק לכל יום עבודה ששילם בעד יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

## מה במבזק

### דברי הסבר

- תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ט-2019

### חוזרים

- אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל – תיקון
- רשות המסים מפרסמת את טופס התביעה וההנחיות לבקשת פיצויים לעסקים באזור הדרום ועוטף עזה

### תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 22.1.2019 פורסמו ברשומות תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ט-2019

לגבי ניזוק שהוא מוסד ציבורי זכאי, אחד מאלה:

א. לגבי ניזוק המגיש תביעה בשל המצב הביטחוני לגבי תקופה העולה על 10 ימי היעדרות – גובה הפיצוי יחושב על בסיס היחס בין הכנסות המוסד בשנת 2017 ללא תמיכות ותרומות לבין ההכנסה כשהוא מוכפל ב- 123% משכר העבודה היומי ששולם בשל יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

ב. לגבי ניזוק המגיש תביעה בשל המצב הביטחוני לגבי תקופה של עד 10 ימי היעדרות – גובה הפיצוי יחושב על בסיס היחס בין הכנסות המוסד בשנת 2017 ללא תמיכות ותרומות לבין ההכנסה כשהוא מוכפל בשווי הנזק ששילם בעד יום היעדרות של העובד בשל המצב הביטחוני.

עובד שלא עבד בחלק מיום העבודה- אחד מאלה:

לגבי תקופה של עד 10 ימי היעדרות לעובד- יהיה הנזק החלק היחסי משווי הנזק שיחסו לכלל שווי הנזק הוא כיחס מספר שעות העבודה הרגילות ביום של אותו עובד לסך כל שעות העבודה במשרה מלאה.

לגבי תקופה של מעל 10 ימי היעדרות- יהיה הנזק החלק היחסי משכר העבודה היומי שיחסו לכלל שכר העבודה היומי הוא כיחס מספר השעות שבהן לא עבד העובד לסך כל שעות העבודה הרגילות ביום של אותו עובד והכל ובלבד שמספר השעות שבהם לא עבד העובד גבוה משעה אחת.

לעניין זה, יום היעדרות בשל המצב הביטחוני, הינו יום שבו עובד נעדר כפי שיפורט להלן, ולמעט יום שהעובד נעדר בשל מחלה, תאונה, חופשה שנתית, מילואים, או בשבת ובחג וביום שישי (למעט מי שעובד באופן רגיל בימים אלה):

1. הוא נעדר מעבודתו לפי הוראות פיקוד העורף על סגירת מקומות עבודה שאינם חיוניים או עקב הוראה על סגירת מוסד החינוך שבו העובד מועסק או בשל איסור על התקהלות.

2. הוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, או שהוא הורה של אדם כאמור שנעדר מעבודתו לצורך השגחה עליו, ומתקיימים בו שני אלה:

2.1.1. מוגבלותו ידועה למעסיק, או שהומצא אישור או תיעוד רפואי המעיד עליה.

2.1.2. הוא אינו יכול להגיע למקום העבודה או לשהות בו משום שמוגבלותו או מוגבלות ילדו מונעת ממנו לפעול בהתאם להנחיות פיקוד העורף.

3. לצורך השגחה על ילדו הנמצא עמו, עקב הוראה על סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור המיוחד, או עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, ובלבד שמוסד החינוך מצוי באזור המיוחד, והכל ובלבד שאין במקום העבודה של העובד או של בן זוגו מסגרת נאותה להשגחה על הילד, ומתקיים אחד מאלה:

3.1.1. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה עצמאי של הילד.

3.1.2. בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

הוראה זו תחול גם על הורה במשפחת אומנה, ובלבד שלא ניתן פיצוי בעד אותו יום בשל יום היעדרות של הורהו של הילד.

תחילתה של הוראת השעה הנה יום פרסומה ברשומות, קרי ה- 22.1.2019.

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**חוזרים**

**אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל – תיקון**

ביום 22.1.2019 פרסמה רשות שוק ההון חוזר מתקן בעניין אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל. התיקון לחוזר בא לשנות את מועדי התחילה של הוראות החוזר המקורי ולקבוע כניסה הדרגתית עבור מעסיקים שלהם פחות מעשרים עובדים. עפ"י הוראו התיקון, חובת הדיווח למעסיק המעסיק פחות מ-10 עובדים תידחה ל-1 בפברואר 2020.

**סיכום של דברים**  
**22.1.2019** ביום  
 פרסמה רשות שוק ההון חוזר מתקן בעניין אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל. עפ"י הוראו התיקון, חובת הדיווח למעסיק המעסיק פחות מ-10 עובדים תידחה ל-1 בפברואר 2020.

**רשות המסים מפרסמת את טופס התביעה וההנחיות לבקשת פיצויים לעסקים באזור הדרום ועוטף עזה**

ביום 24.1.2019 פרסמה רשות המסים בישראל הנחיות לבקשת פיצויים לעסקים באזור הדרום ועוטף עזה. להלן עיקרי החוזר:

רשות המסים פרסמה באתר האינטרנט שלה, את התקנות, ההנחיות וטופס התביעה לבקשת פיצויים בגין נזק עקיף, שנגרם לעסקים ביישובי הדרום ועוטף עזה, מ-1.5.2018 ועד 28.2.2019/30.4.2019.

הפיצויים הם בהתאם לתקנות מס רכוש וקרן הפיצויים שאושרו ע"י ועדת הכספים של הכנסת ביום 26.12.2018 ופורסמו ברשומות אתמול. הפיצויים יינתנו במסלולים הבאים:

- **מסלול מחזוריים לענף הדבורים** - לתקופה מיום 1.5.18 ועד 28.2.19.
- **מסלול מחזוריים לענף התיירות** - לתקופה מיום 1.5.18 ועד 30.4.19.
- **מסלול שכר לענפי המסחר, התעשייה, השירותים, החקלאות, התיירות והדבורים** – לתקופה מיום 1.5.18 עד 28.2.19.

בהתאם לתקנות, עבור כל שנה קלנדרית יש להגיש תביעה בנפרד, קרי תביעה ראשונה בגין התקופה מ-1.5.2018 ועד 31.12.2018 ותביעה שניה מ-1.1.2019 ועד 28.2.2019/30.4.2019. ניזוק מענף התיירות והדבורים יכול לבחור לתבוע פיצויים במסלול שכר או במסלול מחזוריים.

כמו-כן, מתוך רצון להקל על עסקים ולאפשר להם לשוב במהרה לשגרת העסקים הרגילה, נקבע כי עד להשלמת הטיפול בתביעה, ובמידה והתביעה הוגשה **במלואה** כנדרש ונמצאה תקינה ולא הודיע המנהל על החלטתו בתוך 45 יום מיום הגשת התביעה במלואה, תשולם לניזוק מקדמה בשיעור של 50% מסכום הפיצויים שדרש, וזאת בכפוף לתנאים שנקבעו בתקנות.

את התביעות ניתן להגיש עד תום 4 חודשים מתום תקופת הפיצויים, דהיינו תביעה במסלול שכר ובמסלול מחזוריים בענף הדבורים תתאפשר עד ליום 30.6.2019 ותביעה במסלול מחזוריים בענף התיירות עד ליום 31.8.2019. הגשת תביעה לפיצויים הינה בתנאי ששולמה משכורת לעובדים שנעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני.

הרשות מעמידה לרשות הניזוקים מרכז מידע ושירות טלפוני בו ניתן לקבל מענה בנוגע לפיצויים בגין נזק עקיף שמספרו 03-7400703, הפועל בימים ראשון, שני, רביעי וחמישי בשעות 8:30 – 15:00. כמו כן, ניתן לפנות באמצעות דוא"ל [nezekakif@taxes.gov.il](mailto:nezekakif@taxes.gov.il) או באמצעות הפקס: 076-8093570.

הרשות צפויה בתקופה הקרובה לקיים כנסי הסברה שיסייעו לתובעים להגיש תביעות, פרטים יפורסמו באתר.

**החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**סיכום של דברים**  
**24.1.2019** ביום  
 פרסמה רשות המסים בישראל הנחיות לבקשת פיצויים לעסקים באזור הדרום ועוטף עזה.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**הנטל להוכיח כי עובדת הסכימה לוותר על זכותה לעבוד עד לקבלת החלטת הממונה על פיטוריה, מוטל על המעסיק**

**ע"ע 36773-06-16, מ' ו' נ' איי די וו מודול ר בע"מ. ניתן ביום 05.10.18, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטים אילן איטח, סיגל דוידוב-מוטולה וחני אופק גנדלר**

העובדת עבדה משך ארבע שנים במעסיקה. בין הצדדים התעוררה מחלוקת עקב רצון המעסיקה לפטר בזמן הריונה והרחקתה ממקום העבודה, תוך תשלום שכרה המלא, עד לקבלת היתר לפיטוריה מהממונה על עבודת נשים. בסמוך לתחילת העסקתה, נשלח לעובדת מייל בדבר ליקויים בתפקודה. העובדת הגיבה במייל מטעמה על הטענות ובשולי הדברים הודיעה למעסיק, כי היא בהריון. המנהל העביר את תכתובת המייל לעורך דינו עם הכותרת "עניין של עובדת בהריון". ממועד זה חלה הידרדרות ביחסים בין הצדדים, עד שלבסוף זומנה העובדת לשיחת שימוע, בה ציין המנהל כי הוא שוקל לפטר בשל בעיות בתפקודה. במקביל פנתה המעסיקה לקבלת היתר לפיטורי העובדת מהממונה על עבודת נשים. העובדת התבקשה לשהות בחופשה בתשלום עד לקבלת החלטת הממונה, בטענה כי נוכחותה במקום העבודה מסבה נזק. הממונה לא התירה את הפיטורים. העובדת הגישה תביעה נגד המעסיקה. ביה"ד האזורי קיבל את תביעת העובדת בחלקה וקבע, בין היתר, כי העובדת זכאית לפיצוי פיטורים, אך קבע כי אין הצדקה לפיצוי מכוח חוק עבודת נשים וחוק השוויון. על כך הגישה העובדת ערעור נוסף לביה"ד הארצי. ביה"ד הארצי קבע, בון היתר, כי בנסיבות בהן התבצעה הודעה חד צדדית וחד משמעית המורה לעובדת שלא להתייצב במקום העבודה החל ממועד מוגדר, הנטל להוכיח כי העובדת הסכימה לוותר על זכותה לעבוד עד להחלטת הממונה, מוטל על המעסיקה. עוד נקבע, כי כל עוד לא ניתן היתר כדין לפיטורי העובדת, לא ניתן לממש את כוונת הפיטורים על ידי הרחקתה ממקום העבודה, ולא ניתן להסתפק בעצם תשלומי של שכר לאורך תקופת ההריון. במקרים חריגים יכול מעסיק להחליט במהלך התקופה בה הצדדים ממתנינים להחלטת הממונה, שעובדת תישאר בביתה בשל התנהלותה הקלוקלת אך זאת רק במקרים בהם התנהגות העובדת לא אפשרה באופן סביר את העסקתה בפועל. נקבע, כי די בכך שהשיקול המפלה היה אחד מהשיקולים על מנת להכתיים את ההחלטה כולה. המעסיקה תשלם לעובדת פיצוי בסך 20,000 ש"ח בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, פיצוי בסך 11,250 ש"ח בגין הפרת חוק עבודת נשים.

**נדחתה תביעתה של מועמדת מאחר והוכח כי לא התקבלה לעבודה בשל סגירת מוקד המכירות ולא מחמת הריונה**

**סע"ש 50848-06-15, תמר אבישי תבל נ' אוריאל צבי טרבלסי, יתרונות סוכנות לביטוח וכפרי תאומי. ניתן ביום 11.11.18, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט אייל אברהם**

המועמדת זומנה לראיון עבודה. לקראת סיום ראיון העבודה נשאלה על ידי המראיינים אם היא בהריון והשיבה בחיוב. לטענתה, היא הותירה רושם חיובי. מספר ימים לאחר מכן, יזמה שיחה טלפונית למנהלת המוקד, ובה נאמר לה כי ההתרשמות הכללית ממנה הייתה טובה, אך מאחר והיא בהריון הוחלט שלא לקבל אותה לעבודה. המועמדת הגישה תביעה, בין היתר, לפיצוי ללא הוכחת נזק עקב הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. המעסיק טען, כי הסיבה לאי קבלתה של המועמדת אינה קשורה כלל לדברים שעלו בראיון, אלא להחלטה הצפויה על סגירת המוקד, שהתקבלה בסמוך לאחר מועד הראיון. בית הדין בחן את טענות המועמדת לגופן ואת השאלה האם אכן יש קשר בין אי קבלתה לעבודה לבין הריונה. בית הדין דחה את התביעה ברובה, וקבע כי האופן בו התנהל הראיון אינו מתיישב עם טענת המועמדת, לפיה הדיווח על הריונה הוא שגרם לאי קבלתה לעבודה, שהרי עם תחילת הראיון ניתן היה לראות שהמועמדת בהריון, ובכל זאת, פעל המעסיק משך כחצי שעה לקידום הראיון, שוחח עמה על מדרגות השכר ואף הביע בפניה את התרשמותו החיובית מכישוריה. לא הוכח כי ההחלטה שלא לקבל את המועמדת לעבודה נבעה משיקול פסול הנוגע להריונה, וכי ההחלטה אכן התקבלה על רקע סגירת המוקד הצפויה של המוקד. עם זאת, לאור העובדה שמנהלת המוקד אמרה למועמדת באופן שאינו משתמע לשתי פנים, כי ההחלטה שהתקבלה משום שהיא בהריון, הרי שעל מעסיקה של מנהלת המוקד, לשאת באחריות לנאמר. בית הדין דחה את התביעה ברובה וקבע כי המועמדת אינה זכאית לפיצוי ללא הוכחת נזק שכן לא חל חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. עם זאת, נקבע כי למועמדת מגיע פיצוי בגין אבדן השתכרות בסך 2,500 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד רן בינות ועו"ד מורן טימן גוגול**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**