

## דברי הסבר

### הארכת תוקף הוראת השעה המעדכנת את ההפחתה בשווי רכבים חשמליים

הוראת השעה המפחיתה את סכום הזקיפה משווי השימוש בכלי רכב שהם: – רכב היברידי, רכב פלאג-אין ורכב חשמלי – הוארכה עד לתום שנת 2025. (במקום תום שנת 2023) ההפחתה משווי למס בגין רכבים אלה תהיה החל משנת 2022 כך: רכב חשמלי על 1,200 ₪, רכב היברידי ורכב פלאג אין ללא שינוי. התיקון לתקנות פורסם ביום 14.2.2022 בקובץ תקנות 9992. תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) (הוראת שעה), התשע"ו-2015 (תיקון), התשפ"ב-2022 הוראת השעה המפחיתה את סכום הזקיפה משווי השימוש בכלי רכב שהם: – רכב היברידי, רכב פלאג-אין ורכב חשמלי – הוארכה עד לתום שנת 2025. (במקום תום שנת 2023) ההפחתה משווי למס בגין רכבים אלה תהיה החל משנת 2022 כך: רכב חשמלי על 1,200 ₪, רכב היברידי ורכב פלאג אין ללא שינוי. התיקון לתקנות פורסם ביום 14.2.2022 בקובץ תקנות 9992. תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב) (הוראת שעה), התשע"ו-2015 (תיקון), התשפ"ב-2022

## סוגיה בדיני עבודה

### חישוב ימי מחלה לעובד יומי ושעתי

נו"ד נמוס הלפרין

חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "החוק") מסדיר את זכאות העובדים במשק לתשלום בגין מחלה. החוק קובע בסעיף 4 כי תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה החל מהיום שבו חל עליו חוק זה ולא יותר מ-90 יום, בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה על פי החוק. דמי המחלה נגזרים מגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו. ואילו לענין תקופת המחלה, קובע החוק כי לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים ולגבי עובד במשכורת - תהא מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

החישוב הופך מורכב יותר כאשר מדובר בחישוב ימי המחלה ודמי המחלה להם זכאי עובד בשכר יומי או בשכר שעתי, אשר אינו עובד בשעות, או בימים קבועים.

#### חישוב מספר ימי המחלה הנצברים לעובד עד למועד המחלה:

את החישוב יש לערוך בעבור כל חודש בנפרד, עד לתקופת מחלתו.

בהתאם לסעיף 4(ב) לחוק, כאשר עובד שבחודש פלוני לא עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש יש לחלק את מספר ימי העבודה בפועל של העובד בחודש ב-25 לגבי עובד שמועסק שבוע עבודה בן שישה ימים וב-21 ו-2/3 לעובד המועסק שבוע עבודה בן חמישה ימים, ולהכפיל ב-1.5 (1). זאת, בשונה מעובד, אשר עובד חודש מלא וזכאי לצבירה של 1.5 ימי מחלה, בעבור כל חודש עבודה.

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ הארכת תוקף הוראת השעה המעדכנת את ההפחתה בשווי רכבים חשמליים

### סוגיה בדיני עבודה

■ חישוב ימי מחלה לעובד יומי ושעתי

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

דמי המחלה נגזרים מגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך בעבודתו. ואילו לענין תקופת המחלה, קובע החוק כי לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים ולגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.

**חישוב תקופת המחלה, שבעבורה יש לשלם לעובד שלא עבד תקופה מלאה:**

סעיף 2(ב) קובע כי לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה (להלן - עובד לסירוגין) - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו (בניכוי ימי מנוחה שבועית וחגים) כפול מספר הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו למחלה חלקי תקן ימי העבודה באותו רבע שנה;

לגבי עובד לסירוגין שטרם עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה תקופה של שלושה חודשים - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו (לאחר ניכוי ימי מנוחה שבועית וחגים) כפול מספר ימי העבודה הממוצע לשבוע בתקופת עבודתו שקדמה למחלה חלקי שש.

**עובד בשכר שעובד במנוחה שבועית:**

סעיף 2.2(ב)5 קובע כי עובד בשכר או עובד לסירוגין שנהגו לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, יובאו הימים האמורים בחשבון תקופת המחלה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור לעיל, יבוא "תשעים" במקום תקן ימי העבודה באותו רבע שנה. ולגבי עובד לסירוגין שטרם עבד שלושה חודשים יבוא "שבע" במקום "שש".

**ערך יום לתשלום:**

כמוזכר לעיל, סעיף 5(א) לחוק קובע, כי שיעור דמי המחלה יהיה שכר העבודה, שהיה זכאי העובד לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה, אילו המשיך בעבודתו. לגבי עובד ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - נקבע בחוק כי דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהיה העובד זכאי לקבל בתקופת זכאותו לדמי מחלה אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים הכלולים בתקופה האמורה את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה שהפיק בשלושת החדשים שקדמו למחלתו. יחד עם זאת החוק אינו מגדיר במפורש, מהו ערך יום מחלה, לעובד בשכר שעתי ששעות עבודתו היומיות משתנות.

**בפסיקה ניתן למצוא דוגמאות לשיטות חישוב שונות:**

- השכר היומי המלא ל- 8 שעות כפול אחוז המשרה. (סעש (אזורי ב"ש) 15740/07/13 ראובן עוזיאל נגד מודיעין אזרחי בעמ, דינים אזורי לעבודה 2014 (232) 1446 (18/12/2014)).
- השכר הקובע לפיצויי פיטורים חלקי 26 ימים, לעובד שהועסק 6 ימים בשבוע. (סעש (אזורי ת"א) 57883/01/13 וקס אדוארד נגד גלי הצוק בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2014 (228) 1472 (14/12/2014)).
- חישוב דמי מחלה על ייסוד הכנסתו של העובד בשלושת החודשים שקדמו למחלתו חלקי מספר ימי העבודה שעבד. עב (אזורי ת"א) 11547/09 הרשקוביץ משה נגד נעמן עקביא, דינים אזורי לעבודה 2011 (75) 267 (02/06/2011).

(1) עד ליום 01.04.2011 גם בשבוע עבודה בן חמישה ימים החישוב היחסי של צבירת ימי המחלה היה בהתאמה ל- 25 ימי עבודה.

**הכותב - עו"ד ב"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.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**בית הדין פסק פיצוי לעובדת ששכרה והפרשותיה לפנסיה הולנו בשל המצב הכלכלי של המעסיקה**

**סע"ש 11214-04-19, אלנה סקלר נ' חני שרף ימיני (מכון פרסי). ניתן ביום 5.9.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט דניאל גולדברג**

עובדת אשר הועסקה כעובדת שעתית, במכון יופי "פרסי" הגישה תביעה לשכר עבודה, פיצוי הלנת שכר, פיצויי פיטורים, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, פיצוי בשל פיטורים ללא שימוע, פיצוי בשל אי ביצוע הפרשות לפנסיה בחסר וגמול עבודה בשעות נוספות. העובדת לא הייתה העובדת היחידה שהפרשותיה לפנסיה הולנו. המעסיקה טענה, כי הודיעה לעובדות המכון, בכללן העובדת, כי בשל קשיים כלכליים, היא מבקשת הסכמתן לעיכוב בהעברת הפרשות לפנסיה, כחלק ממהלך להבראת העסק והכל תוך הבטחה להשלמת ההפרשות בעתיד. בית הדין קיבל חלקית את תביעתה של העובדת וחייב את המעסיקה בהשלמת הפרשות לפיצויים ולפנסיה בסך 8,387.52 ₪ וכן בתשלום פיצויי הלנת שכר בסך 3,405 ש"ח וכן בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 9,510 ₪.

**נקבע פיצוי ע"ס 70,000 ש"ח למורה בגין אי טיפול בתלונה על הטרדה מינית**  
**סע"ש 21206-06-18, עינת שניר נ' מדינת ישראל ואח'. ניתן ביום 9.12.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופט כאמל אבו כעאוד**

במקרה זה התקבלה בחלקה תביעת עובדת הוראה בגין טענה לקיום אירוע הטרדה מינית על קולגה לעבודה בבית ספר. במקרה זה העובדת הכינה קפה בחדר המורים עת ניסה הקולגה שלה להכין גם קפה ותוך ניסיון לפתוח את מגירת הכפיות נגע בישבנה ואמר לה שהוא "רוצה כפיות". מנהל בית הספר ומשרד החינוך לא טיפל במקרה אלא שהאירוע פורש כסכסוך הנובע מאירוע קודם בו העתיק/שכפל הקולגה דפי עבודה של העובדת ללא הסכמתה. ביה"ד קבע כי לא היתה הטרדה מינית אך פסק לטובת העובדת פיצוי בגין התנכלות ואי בירור התלונה כפי הנדרש מהמעסיקה ע"ס 70,000 ש"ח.

**מסירת מידע למוסד לביטוח לאומי במסגרת תביעה להכרה בפגיעה כתאונת עבודה אינו מהווה לשון הרע**

**סע"ש 13411-10-20, אליהו נחמיאס נגד אייל מטענים והשגחה (1995) בע"מ. ניתן ביום 14.10.21, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופט צבי פרנקל**

עובד הגיש למוסד לביטוח לאומי תביעה להכרה בנפילה בזמן עבודתו כתאונת עבודה. הביטוח הלאומי ביקש לקבל את עמדת המעסיק על גבי טופס דיווח התאונה. המעסיק השיב שלפי מערכת הצילום של החברה, העובד נראה מבצע "נפילה" שלדעתו היא מהווה התחזות ולכל היותר נפילה. הביטוח לאומי בחן ובדק את נסיבות המקרה והכיר בתביעה. העובד טען כי עמדת המעסיק בתשובתו לביטוח לאומי מהווה לשון הרע ועל כך דורש פיצוי. בית הדין קבע כי מעסיק שנדרש להתייחס למסמך שמוגש לרשות מחויב לכתוב את האמת בהתאם להתרשמותו. בית הדין הדגיש כי מצופה מהמעסיק כי יכתוב את עמדתו גם אם היא בניגוד לעמדת העובד שמגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי. בית הדין קבע כי לא היה פרסום. בית הדין דחה את התביעה לפי חוק איסור לשון הרע.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד מעיין קישלס, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד רן בינות**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**      **ביצוע גרפי: אולגה פאי**  
**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.**