

## סוגייה בדיני עבודה

### היעדרות עובד בל"ג בעומר

#### עו"ד הלית כהן רוניצקי

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

**הכותבת – עורכת דין 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.**

## מאמר

### תשלומים שונים לעובדים לאחר ניתוק יחסי עבודה

#### רו"ח אורנה צח-גלרמ

דמי ביטוח – הכוונה לדמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות, גם יחד.

בכל מקום שרשום בלשון זכר הכוונה גם בלשון נקבה, אלא אם נרשם במפורש בלשון נקבה.

ביום 13.3.2022 פרסם הביטוח הלאומי [חוזר מעסיקים מספר 1500](#) בנושא תשלומים ששולמו לאחר פרישה מעבודה, כאשר הזכאות לתשלומים אלה נוצרה לאחר הפרישה מהעבודה לפי הסכם. להלן סקירה קצרה של סוגי התשלומים שמשולמים לאחר ניתוק יחסי עבודה לעניין החבות בדמי הביטוח:

1. תשלום שניתן רק לאחר שנותקו יחסי העבודה ועקב ניתוקם (כגון: פיצויי פיטורין ופדיון ימי חופשה). יש לפעול לפי [חוזר מעסיקים 1479 ביום 21.2.2019](#).  
יש להבחין בין רכיב "פדיון חופשה" לאחר הפסקת העבודה שפטור מתשלום דמי ביטוח כאמור לעיל, לבין רכיב "תמורת חופשה" שחייב בתשלום דמי ביטוח, ומהותו תשלום המשולם בזמן העבודה, בעבור ימי חופשה שהצטברו.  
ביום 6.7.2017 פסק בית הדין האזורי (15-09-13954) כי תשלומים המשולמים למשרתי קבע במהלך חופשת הפרישה שלהם ולפני ניתוק יחסי העבודה, חייבים בדמי ביטוח.  
2. תשלומים לאחר פרישה מעבודה לפי הסכם לפורשים – אינם שכר עבודה כי הזכאות שלהם נוצרה לאחר שנותקו יחסי העבודה – מדובר בהטבות לעובדים לשעבר לאחר הפרישה, כמו ארוחות במקום העסק או עיתון, בתשלומים חד פעמיים כמו מתנות לחגים ובתשלומים חודשיים מהמעסיק שאצלו העובד עבד ופרש לפנסיה. תשלומים אלה אינם שכר עבודה ודומים במהותם לפנסיה, לכן הוחלט בביטוח הלאומי שיש לדווח עליהם כפנסיה.

## מה במבזק

סוגייה בדיני עבודה  
■ היעדרות עובד בל"ג בעומר

מאמר  
■ תשלומים שונים לעובדים לאחר ניתוק יחסי עבודה

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

פנסיה מעל גיל פרישה פטורה מדמי ביטוח. פנסיה שפטורה מתשלום דמי ביטוח אינה מופיעה בטופס 617 ומשלם הפנסיה אינו מדווח עליה בטופס 100 חודשי.

הביטוח הלאומי פרסם ביום 13.3.2022 חוזר מנחה לדיווח על התשלומים האלה עד גיל פרישה כפנסיה מוקדמת ולא כמשכורת. מעסיק שדיווח בעבר על התשלומים כמשכורת, יתחיל בנולה החדש רק מינואר 2022.

מעסיק שמשלם את ההטבות האלה לעובדיו שפרשו, ואינו משלם פנסיה באופן קבוע לעובדים, יפנה לסניף הביטוח הלאומי לשם פתיחת חוזה דיווח לפנסיה מוקדמת, רטרואקטיבית מינואר 2022.

המעסיק מדווח על התשלומים לביטוח הלאומי בטופס 617 ומיד אחריו בטופס 100 חודשי. בדיווח לחודשים ינואר ופברואר 2022 - המעסיק יבטל את העובד מהמשכורת בדוח מתוקן, וידווח עליו כמקבל פנסיה מוקדמת.

3. תשלום שכר עבודה רטרואקטיבי לאחר ניתוק יחסי עבודה, למשל לפי פסק דין. יש לשייך את השכר לחודשים שבעדם הוא שולם. הפרשי שכר (הפרשים) ייחשבו לשכרו החודשי הרגיל של העובד וייזקפו בהתאמה לכל אחד מהחודשים, שבהם השכר הרגיל היה אמור להשתלם.

4. תשלום שכר נוסף שניתן לאחר ניתוק יחסי עבודה אשר מוגדר כשכר עבודה (כגון: הפרשי שכר ובונוס).

דמי הביטוח בעבור תשלום שכר נוסף למי שנותקו עמו יחסי העבודה, ישולמו כמקובל לעניין מי שלא נותקו עמו יחסי העבודה, אך המועד שאליו ייוחס החיוב יהיה המועד שבו נותקו יחסי העבודה וחלוקת "התשלום הנוסף" תתבצע בהתאם. קביעה זו הובהרה על ידי הביטוח הלאומי בבית הדין הארצי לעבודה בפסק דין שרון טופז ושרון זלצמן (עב"ל 574/07). התשלום בפועל של דמי הביטוח יהיה לפי מועד תשלום שכר העבודה.

ביום 20.1.2019 דחה בית הדין לעבודה את תביעתו של אפרים שטיינמץ (ב"ל 61021-11-17) וקבע כי הכנסה פירותית ממימוש אופציות שקיבל ממעסיקתו בעבר, שנים לאחר שנותקו יחסי העבודה, יש לייחס לחודש העבודה האחרון בחברה ולפרוס לפי התקנות.

להלן בקצרה תזכורת לכללי הבסיס של פריסת שכר:

אם התשלום הנוסף נמוך מרבע משכר המינימום של העובד, אזי לא חלות הוראות הפריסה. התשלום הנוסף מצורף לשכר החודשי הרגיל, ומשולמים בגינו דמי ביטוח בחודש התשלום.

אם התשלום הנוסף עולה על רבע משכר המינימום של העובד או שווה לו, אזי חלות הוראות הפריסה המפורטות להלן:

1. תשלום נוסף ששולם לאחר שהעובד עבד שנה לפחות ברציפות אצל המעסיק הנוכחי, יש לחלק ב-12. המנה מצורפת לצורך תשלום דמי הביטוח וקביעת הבסיס לגמלה, לשכרו החודשי הרגיל של העובד בחודש שבו חולק התשלום הנוסף ובכל אחד מ-11 החודשים שקדמו לו.

2. תשלום נוסף ששולם לעובד שלא עבד בכל חודשי השנה הקלנדרית, שכוללת את החודש שבו שולם התשלום הנוסף ו-11 החודשים שלפניו, יש לחלק במספר החודשים שבהם עבד העובד במהלך 12 החודשים הללו, עד וכולל החודש שבו שולם התשלום הנוסף. המנה מצורפת לשכרו החודשי הרגיל של העובד בכל אחד מהחודשים הללו.

3. יום עבודה בחודש נחשב לחודש שבו העובד עבד.

**הכותבת - אורנה צח-גלרט - רואת חשבון, יועצת ומרצה בתחומי הביטוח הלאומי. בעלים ומנכ"לית משרד רו"ח אורנה צח וחברת אורנה צח בע"מ לייעוץ ולפתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי ולייצוג בביטוח הלאומי, לארגונים ולחברות שמעסיקים עובדים, ליוצאים לרילוקיישן, לעצמאים וליחידים. מרצה על חוק הביטוח הלאומי לארגונים וכן באקדמיה ובמסגרות מקצועיות. בעלת ותק בתחום של 30 שנים. בין תפקידיה הציבוריים: יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם הביטוח הלאומי ופעילה בחקיקה כנציגת הלשכה בכנסת בנושא זה. מוזמנים לפנות לייעוץ למייל [ornazachcpa@gmail.com](mailto:ornazachcpa@gmail.com), ובנוסף הנכם מוזמנים לבקר באתר הבית [www.ornazach.co.il](http://www.ornazach.co.il) ולהנות משלל מאמרים, ראיונות, טיפים מקצועיים ותובנות בכל הקשור לביטוח הלאומי (וגם בנושא הסטרס).**

הנוסח המובא לעיל אינו מחליף את החקיקה, את התקדימים מפסקי הדין או את הנוסח המלא של פרסומי הביטוח הלאומי, אלא בא להסב את תשומת הלב לאמור בהם. כל המידע המוצג במאמר הוא מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת או המלצה לנקיטת הליכים או להימנעות מהם הכותבת אינה נושאת באחריות כלשהי כלפי הקוראים ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על המידע האמור.

כל הזכויות שמורות © אין להעתיק או לפרסם ללא אישור מהכותבת. ט.ל.ח.

### סיכום של דברים

**ביום 13.3.2022 פרסם הביטוח הלאומי חוזר מעסיקים מספר 1500 בנושא תשלומים ששולמו לאחר פרישה מעבודה, כאשר הזכאות לתשלומים אלה נוצרה לאחר הפרישה מהעבודה לפי הסכם.**

**תקצירי פסיקה חדשה**

**נפלה בדרך לאסוף טלפון נייד בקניון מטעם העבודה והוכרה כנפגעת עבודה**  
 עב"ל 12610-10-21, מזל חבקוק נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 09.01.14, בבית הדין  
 הארצי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופטת ורדה וירט ליבנה

עובדת אשר עבדה כמרכזת בבית הדין האזורי לעבודה כאשר במסגרת עבודתה זכאית הייתה לקבל מכשיר טלפון סלולרי. על כלל העובדים היה לגשת לנקודות מכירה הקרובה לביתם שנקבעו ע"י הספק לצורך איסוף הטלפון, בשל כך אישרה המעסיקה לכל העובדים להיעדר לצורך כך שעתיים על חשבון העבודה עד סיום העבודה בשעה 16:00. בתאריך 12.7.2018 הגיעה העובדת לעבודתה בשעה 7:48 בשעה 13:29 יצאה העובדת מעבודתה תוך כדי שהחתימה יציאה בתפקיד. העובדת נסעה לביתה שם שהתה עד סביבות השעה 15:45 עת יצאה מביתה לצורך איסוף הטלפון. העובדת יצאה מביתה אל רכבה תוך כדי ההליכה לרכב נתקלה בשקע שהיה על שפת המדרכה מעדה ונפלה, כתוצאה מכך נפגעה. העובדת הגישה תביעה למוסד לביטוח לאומי ופקיד התביעה דחה את התביעה. לטענתו, האירוע המתואר לא אירע כשהוא "תוך כדי" ו"עקב" עבודתה. על כך עתרה העובדת לבית הדין האזורי ותביעתה נדחתה. וע"ז העובדת ערערה לבית הדין הארצי, הערעור התקבל והעובדת הוכרה כנפגעת בעבודה.

**עובדת חויבה בפיצוי בגין לשון הרע לאחר שהמליצה ללקוח "לעשות את המוות למעסיק" ועודדה אותו להגיש תביעה**

סע"ש 20538-08-18, אליונה אביב נ' הדקה התשעים בע"מ. ניתן ביום 24.1.2022, בבית הדין  
 האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת אריאלה גילצר-כץ,

עובדת אשר הועסקה כסוכנת מכירות, בסוכנות נסיעות מקוונת הגישה תביעה לתשלום זכויות שונות. בניהם תבעה פיצוי בגין פיטורין שלא כדין ללא עריכת שימוע. המעסיקה טענה, כי העובדת פוטרה בשל הפרת משמעת חמורה תוך הפרת חובת נאמנות מקצועית כלפיה. זאת ועוד, טענה המעסיקה כי העובדת עודדה לקוח להגיש תביעה כנגדה בשל תקלה בהזמנת חופשה שבוצעה על ידי העובדת והעובדת היא זו שהמליצה ללקוח "לעשות להם את המוות". הדין אף נסב בין היתר על השאלה האם העובדת שעבדה בשבתות מהבית זכאית לשכר שעת מעבר לעמלות שקיבלה והאם חל על העובדת צו ההרחבה בענפי היבוא, הייצוא, המסחר והשירותים. המעסיקה הגישה הודעת קיזוז בגין לשון הרע ותשלום ביתר של פיצויי הפיטורים. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה, קיבל בעיקרה את הודעת הקיזוז של המעסיקה וקבע כי על המעסיקה לשלם לעובדת את הרכיבים הבאים: פיצוי בגין אי תשלום מלוא הפנסיה, דמי מחלה, דמי הבראה, חופשה שנתית, בקיזוז סך של 10,449 ₪ (פיצוי בגין לשון הרע ותשלום ביתר של פיצויי הפיטורים). על המעסיקה לשלם לעובדת סך של 9,542 ₪. נוכח דחיית רוב התביעה, המעסיקה חויבה בשכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪ והוצאות משפט בסך 500 ₪. בגין לשון הרע נפסק למעסיקה פיצוי בגובה של 2,000 ₪, על דרך הקיזוז.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד עידו סמולר ועו"ד מעיין קישל**

**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.**