

## חוזרים

### שר האוצר פרסם תקנות לפיצוי עסקים בדרום בגין אובדן ימי עבודה ב"עלות השחר"

ביום 12.8.2022 פרסם שר האוצר הודעה בעניין מבצע "עלות השחר". להלן ההודעה במלואה:  
שר האוצר, אביגדור ליברמן, פרסם להערות הציבור תקנות המסדירות את מתן הפיצויים לעסקים בדרום בגין תשלום שכר לעובדים שנעדרו במהלך מבצע עלות השחר, בתקופה שמה-2 עד ה-8 באוגוסט.  
על פי התקנות, הפיצוי יינתן לעוסקים בגין אובדן שכר עבודה המשולם לעובדים באזור המרוחק עד 40 קילומטרים מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה העומדים בתנאים המפורטים.  
בהתחשב במספר המצומצם יחסית של ימי הלחימה מוצע לקבוע כי הפיצוי במתווה זה יעמוד על סכום קצוב של 430 ₪ ליום עבודה לכל עובד. מוצע לקבוע כי תנאי הכרחי לפיצוי הוא תשלום שכר עבודה לעובד בימי הלחימה.  
התקנות יובאו בהמשך לאישור ועדת הכספים.

### מדיניות שרת הפנים המעודכנת, בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל

ביום 22.7.2022 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין מדיניות שרת הפנים בנוגע לשהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל. להלן החוזר במלואו:

בהמשך למדיניות שרת הפנים, הגב' איילת שקד, ביחס לאזרחי אוקראינה השהים בישראל, הוחלט כי מיום 1.8.2022 ועד ליום 31.8.2022, לא יבוצעו פעולות אכיפה כנגד מעסיקים בהתאם לחוק עובדים זרים, התשנ"א – 1991, בגין העסקתם וזאת בכפוף לעמידה בתנאים הבאים:

- 1.1. הצגת דרכון אוקראיני מקורי.
  - 2.1. שהייה בישראל מעל 90 ימים.
- ככל שתתקבל החלטה על ידי שרת הפנים להאריך את מדיניות אי האכיפה מעבר למועד שצוין לעיל, על המעסיקים להיערך לכך שהחל מיום 1.10.2022, אזרחי אוקראינה לא יורשו לעבוד בערים/אזורים הבאים – מחוז תל אביב (אור יהודה, בני ברק, בת ים, גבעתיים, הרצליה, חולון, קריית אונו, רמת גן, רמת השרון, תל אביב-יפו ומועצות מקומיות אזור וכפר שמריהו), אילת, ירושלים, נתניה, אשדוד ופתח תקווה, אלא אם יועסקו בענפים הבאים: בניין, חקלאות, סיעוד מוסדי ומלונאות. יצוין, למען בהירות הנושא, כי גם החל מיום 1.10.2022 נדרשים אזרחי אוקראינה השהים בישראל לעמוד ב-2 התנאים המצטברים שצוינו בסעיף 1.

למען הסר ספק, יובהר כי על המעסיק חלה החובה לבדוק כי הזר עליו חלה מדיניות זו עומד בתנאים שפורטו מעלה. אין באמור כדי לגרוע משאר החובות החלות על המעסיק עובד זר, בהתאם לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991.

באשר לאזרחי אוקראינה אשר שהו בישראל כדין ביום 24.2.2022 או שנכנסו לישראל כדין לאחר תחילת המלחמה ואוחזים ברישיון לשיבת ביקור מסוג ב/2 (תייר), הרישיון שברשותם יוארך עד ליום 31.8.22, כאשר יובהר שהתנאים כמפורט לעיל יחולו גם על קבוצה זו.  
מדיניות השרה תיבחן בתום התקופה.

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

## מה במבזק

### חוזרים

- שר האוצר פרסם תקנות לפיצוי עסקים בדרום בגין אובדן ימי עבודה ב"עלות השחר"
  - מדיניות שרת הפנים המעודכנת, בעניין שהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל
  - סוגיות דיני עבודה
  - הגבלת תשלום שכר במזומן
  - תשלום תגמולי מילואים לעובד חדש
- תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

ביום 22.7.2022 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין מדיניות שרת הפנים בנוגע לשהייתם של אזרחי אוקראינה בישראל.

**סוגיה דיני' עבודה**

**הגבלת תשלום שכר במזומן**

עו"ד ג'ולייט אליהו

סעיף 2(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: "חוק הגנת השכר"), קובע כי: "שכר-עבודה ישולם במזומנים, אך מותר שישולם בשיק או בהמחאת-דואר, אם דרך תשלום זאת נקבעה בהסכם קיבוצי או בחוזה-עבודה או שהעובד הסכים לה בדרך אחרת, ובלבד שהעובד יכול לקבל מהנמשך פרעון השיק או המחאת-הדואר במועדים הקבועים בסעיפים 9 עד 14, הכל לפי הענין...". ביום 18.3.18 נכנס לתוקפו חוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018 (להלן: "חוק צמצום השימוש במזומן").

בדברי ההסבר להצעת החוק נכתב, כי מטרת חוק זה הינה, בין היתר, לגבש מתווה פעולה לצמצום השימוש באמצעים אלה כאמצעי תשלום במשק הישראלי. מתווה הפעולה האמור נועד להביא לצמצום תופעת הכלכלה השחורה בישראל, להיאבק בפשיעה ובהלבנת ההון, למנוע העלמת מס ולאפשר שימוש באמצעי תשלום מתקדמים ויעילים.

במסגרת חוק זה, עודכן סעיף 2(א) לחוק הגנת השכר, והוסף לו המשפט: "אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מהאיסורים הקבועים בסעיפים 2 ו-4 לחוק לצמצום השימוש במזומן, התשע"ח-2018".

סעיף 2(ז) לחוק צמצום השימוש במזומן קובע כדלקמן:

"(ז) לא ייתן אדם ולא יקבל תשלום במזומן כשכר עבודה, כתרומה או כהלוואה, אם סכום שכר העבודה, התרומה או ההלוואה עולה על הסכום הנקוב בפרט (1) לתוספת הראשונה.."

סעיף 1 לתוספת הראשונה לחוק כאמור, מגביל את הסכום אותו ניתן לשלם לעובד במזומן כשכר עבודה ל- 6,000 ₪ (\*).

לסיכום, בהתאם להוראות חוק הגנת השכר ולעקרונות שנקבעו בחוק צמצום השימוש במזומן, לא ניתן לשלם לעובד את שכרו במזומן בסכום העולה על 6,000 ₪.

יודגש, כי תחולתו של חוק צמצום השימוש במזומן הינו ביום 1/1/2019.

(\* ביום 11.11.2021 הוצא צו המתקן את סעיף 1 לתוספת בחוק לצמצום השימוש במזומן כך שבמקום 11,000 ש"ח יופיע 6,000 ש"ח. יודגש כי עד ליום 1.8.2022 הסכום בסעיף (1) לתוספת הראשונה הוא 11,000 ש"ח.

**תשלום תגמולי מילואים לעובד חדש**

עו"ד דנה להב

בחוק הביטוח הלאומי, התשנ"ה – 1995 (להלן: "החוק") קיימת אבחנה לעניין תשלום תגמולי המילואים בין עובד חודשי לעובד יומי (עובד שאינו מועסק על בסיס חודשי).

סעיף 276 (א)(1) לחוק קובע, כי מי שטרם שירותו במילואים עבד לפחות 75 ימים אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעסיקו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד.

לעומת זאת, קובע בסעיף 276(ב) לחוק, כי כאשר מדובר בעובד יומי, אשר עבד פחות מ-75 יום ברבע השנה שקדם לשירות המילואים, ישלם לו המוסד לביטוח לאומי את תגמולי המילואים, ואם עבד ברבע השנה כאמור 75 ימים ומעלה, ישלם לו מעסיקו את תגמול המילואים.

יודגש, כי עובד חודשי זכאי לקבל את התגמול ממעסיקו ללא קשר לתקופת עבודתו.

כמו כן קובע סעיף 276(ג) לחוק, כי במסגרת 75 הימים האמורים, יובאו במניין גם הימים הבאים:

- א. ימי מנוחה וחג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג.
- ב. ימי חופשה שניתנו לעובד מאת המעביד, בין בשכר ובין שלא בשכר.
- ג. ימי היעדרות מהעבודה בשל תאונה או מחלה.
- ד. ימי אבל בהם העובד לא עבד.

**הכותבות – עורכות-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.**

**סיכום של דברים**

**בהתאם להוראות חוק הגנת השכר ולעקרונות שנקבעו בחוק צמצום השימוש במזומן, לא ניתן לשלם לעובד את שכרו במזומן בסכום העולה על 6,000 ₪.**

**סיכום של דברים**

**בחוק הביטוח הלאומי, התשנ"ה – 1995 קיימת אבחנה לעניין תשלום המילואים בין עובד חודשי לעובד יומי (עובד שאינו מועסק על בסיס חודשי).**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מתי "פעילות נלווית לעבודה" תיחשב כתאונת עבודה? עב"ל 1694-09-21, המוסד לביטוח לאומי נ' תמרה בר. ניתן ביום 16.03.22, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כבוד השופט מיכאל שפיצר**

העובדת השתתפה בהשתלמות במלון ושברה את רגלה. העובדת הגישה תביעה למוסד לביטוח לאומי לתשלום דמי פגיעה אשר נדחתה מן הטעם כי אין לראות באירוע התאונתי כפגיעה בעבודה. על קביעה זו ערערה העובדת לבית הדין האזורי לעבודה אשר קבע כי העובדת עמדה במבחני העזר אשר נקבעו בפסיקה כדי להכיר בהשתלמות שבמהלכה נפגעה כ"פעילות נלווית" והסתמך על כך שהממונה על העובדת סברה שהשתלמות יכולה לסייע לעובדת ולהעשיר את ידיעותיה. על כך הוגש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, אשר פסק: תאונת עבודה היא תאונה המתרחשת "תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו" של העובד "אצל מעבידו או מטעמו". בפסיקה נקבע שגם תאונה המתרחשת במהלך "פעילות נלווית לעבודה" יכולה להיחשב כתאונת עבודה, הכל בהתאם למידת הזיקה בין העבודה לבין הפעילות שנעשתה בעת קרות התאונה. בגדרה של "פעילות נלווית לעבודה" תכנה, בין היתר פעולות של נופש, לימודים ואף אירועים חברתיים. הכל יבחן בהתאם לנסיבות, מתוך הכרה באינטרס של המעסיק באותה פעילות נלווית ובשים לב למבחנים של סבירות. יש לבחון באיזו מידה קשורה ההשתלמות לעבודתו או למקצועו של העובד, העידוד שנותן המעסיק להשתלמות וכן מידת ה"עניין" שיש למעסיק באותה השתלמות. בית הדין הכריע כי במקרה זה כבר בשלב הראשון בו נדרשת הוכחת קשר ישיר בין ההשתלמות לבין העבודה גופה, לא עמדה העובדת בנטל ההוכחה, עוד נקבע כי למעסיק לא היה אינטרס מיוחד בהשתלמות. לכן נקבע כי יש לקבל את טענת המוסד כי ההשתלמות שבמהלכה נפגעה העובדת אינה נופלת בגדר פעולה נלווית לעבודה, וכפועל יוצא מכך האירוע התאונתי אינו בגדר פגיעה בעבודה.

**עובד שגנב ממעסיקה יממן את עלויות החקירות להוכחת גניבתו ע"ע 73201-06-20, ולדימיר בובילב נ' סטרטסיס בע"מ. ניתן ביום 1.06.2022, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופטת חני אופק גנדלר**

במקרה זה עובד נתפס גונב ממעסיקתו מוצרים ומוכר אותם בחנות וירטואלית ב-eBay. המעסיקה הפעילה חוקר שהנחה אותה כדי לתפוס את העובד במעשיו החמורים. בשיחה מול העובד שנתפס בגניבתו, הוא לא הודה בגניבות אך המעסיקה טענה שעקבה אחריו זמן מה ותיעדה את הגנבות. לפיכך פוטר העובד והמעסיקה הגישה תלונה במשטרה. בהמשך נתפס מחשבו הפרטי של העובד והחקירה התקדמה לכתב אישום אשר נסגר עקב מניעה מנהלית בחוק סדר דין פלילי. העובד תבע את המעסיקה לתשלום פיצויי פיטורים ופיטורים שלא כדין. תביעת העובד לתשלום פיצויי פיטורים ופיצוי על פיטורים שלא כדין נדחתה בשתי הערכאות הואיל ועובדתית הוכח כי העובד גנב מהמעסיקה. ערעור המעסיקה על הגדלת פיצוי בגין עלויות חקירה לגילוי גניבת העובד התקבלו בבי"ד ארצי כך שנפסק פיצוי על רכיב זה בסך 25,000 ש"ח תוספת לפסיקת הפיצוי שנפסק בית הדין האזורי.

**תקצירי פסקי הדין מאת:  
עו"ד רן בינות ועו"ד ג'ולייט אליה  
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.