

## חוזר

### עדכון בנוגע לטיפול רפואי לנפגע עבודה שאינו תושב ישראל

ביום 16.8.23 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה החל מ-1.9.23 החזר כספי עבור טיפול רפואי שלא ניתן בשטחי מדינת ישראל, יבוצע על סמך צירוף קבלות בלבד. ממועד זה, לא יאושר יותר החזר כספי על סמך אישורים ידניים. להלן עיקרי ההודעה:

מי שהוכר כנפגע עבודה זכאי לקבל טיפול רפואי בשל הפגיעה שהוכרה. מ-1.9.23 החזר כספי עבור טיפול רפואי שלא ניתן בשטחי מדינת ישראל, יבוצע על סמך צירוף קבלות בלבד. ממועד זה, לא יאושר יותר החזר כספי על סמך אישורים ידניים. **טיפול רפואי לנפגע עבודה שאינו תושב ישראל**- מי שהוכר כנפגע עבודה זכאי לקבל טיפול רפואי בשל הפגיעה שהוכרה. אישורים וקבלת החזרים כספיים עבור הטיפול הרפואי הקשור לפגיעה בעבודה שהוכרה, מבוצעים באופן הבא:

**אישור לטיפול רפואי בישראל**- כדי לקבל אישור לטיפול צריכים להיות בידך:

- אישור הכרה של הביטוח הלאומי כנפגע עבודה.
- המלצה רפואית לפעולה המבוקשת.
- תור מוזמן לשירות המבוקש.
- יש לצרף את שלושת האישורים לבקשה לאישור הטיפול.

**אופן הגשת הבקשה:** את הבקשה יש להפנות לחברת פמי באמצעות מייל [btl-acc@Femi.com](mailto:btl-acc@Femi.com) או בדואר לכתובת: הרוקמים 2, חולון, קומה 12 לידי חברת פמי, ולציין עבור בקרת חשבונות - ביטוח לאומי. ניתן ליצור קשר עם חברת פמי בטלפון 073-2037473

**קבלת אישור מראש לאביזר רפואי**- כדי לקבל אישור לאביזר רפואי צריכים להיות בידך:

- אישור הכרה של הביטוח הלאומי כנפגע עבודה.
- המלצה רפואית לאביזר הרפואי הנדרש.
- יש לצרף את שני האישורים לבקשת התחייבות לאביזר הרפואי הנדרש.

**אופן הגשת הבקשה:** את הבקשה יש להפנות לחברת פמי באמצעות המייל [btl-acc@Femi.com](mailto:btl-acc@Femi.com) או בדואר לכתובת: הרוקמים 2, חולון קומה 12 לידי חברת פמי ולציין, עבור בקרת חשבונות - ביטוח לאומי. ניתן ליצור קשר עם חברת פמי בטלפון 073-2037473 **החזר כספי עבור טיפול רפואי או אביזר רפואי.**

בקשות להחזר כספי עבור טיפול רפואי או אביזר רפואי הקשור לפגיעה בעבודה שהוכרה, יש להפנות ישירות לשירותי בריאות כללית. הביטוח הלאומי התקשר בהסכם עם שירותי בריאות כללית לטיפול בבקשות אלה. הבקרה וקבלת ההחלטות מתבצעת על ידי חברת פמי, וכללית מהווה גורם מקשר בין פמי והביטוח הלאומי לנפגע העבודה. קופת חולים כללית נותנת החלטה או משלמת החזר לנפגע, רק לאחר שקיבלה תשובה מחברת פמי או תשלום מהביטוח הלאומי עבור הנפגע. **לבקשה להחזר כספי מול הכללית יש לצרף את המסמכים הבאים:**

- אישור הכרה מביטוח לאומי.
- קבלות
- אם החומר מוגש באמצעות עו"ד או גורם שאינו הנפגע - יש להציג ייפוי כוח חתום על ידי הנפגע.

## סוגיות דיני עבודה

### היעדרות עובד בשל מחלת ההורה של בן זוגו

עו"ד מעיין קישלס

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ההורה), תשנ"ד-1993 (להלן: "החוק") מרחיב את זכותו של עובד מכוח חוק דמי מחלה, התשל"ו 1976 בכך שמאפשר לעובד לנצל את ימי המחלה הצבורים לזכותו לצורך טיפול בהוריו או הורי בן זוגו.

סעיף 1 לחוק קובע כי עובד זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו (להלן: "ההורה") (1), על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שכן זוגו הינו עובד ושלא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו לפי חוק זה, או שכן זוגו הינו עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד כאמור.

## מה במבזק

### חוזר

עדכון בנוגע לטיפול רפואי לנפגע עבודה שאינו תושב ישראל

### סוגיות דיני עבודה

השכר עליו יש להפיקד לגמל  
תקרת הפטור על מענק פרישה ששולם בשנה העוקבת לסיום העבודה

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

ביום 16.8.23 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה החל מ-1.9.23 החזר כספי עבור טיפול רפואי שלא ניתן בשטחי מדינת ישראל, יבוצע על סמך צירוף קבלות בלבד. ממועד זה, לא יאושר יותר החזר כספי על סמך אישורים ידניים.

העובד רשאי להביא בחשבון גם חלקי ימים בהם נעדר במסגרת זכאותו כאמור. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר(2).

הגדרת מחלה

חולה = הורה שחלה והפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום. פעולות יום יום = לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה, ניידות עצמית בבית.

תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994

שר העבודה והרווחה קבע בתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1994 (להלן: "התקנות") כללים בדבר מחלתו של ההורה ובדבר נחיצות היעדרותו של העובד לצורך הטיפול בהורה, ולעניין היעדרות בשל מחלת הורהו של בן הזוג, כללים בדבר מסירת הודעות ע"י עובד ובן זוגו.

הודעת עובד

עובד הנעדר מכוח זכאותו על פי החוק כמפורט לעיל, ימסור למעסיקו הצהרה חתומה לפי הטופס שבתוספת לתקנות, בצירוף אישור הרופא המטפל בהורה בדבר היותו תלוי בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום.

למסמך הודעה על היעדרות בשל מחלת ההורה לחצ כאן

(1) עד ליום 13.02.2014 הזכאות ניתנה ביחס להורה בגיל 65 שנים לפחות {חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014}.

(2) חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014 מיום 13.02.2014.

**השכר עליו יש להפקיד לגמל**

**עו"ד נטע סלע**

כדי לדעת מהם רכיבי השכר מהם יש לבצע הפקדות לגמל, יש לבחון מהו מקור חובת ההפקדה, שחלה על המעסיק.

ביום 30 בדצמבר 2007, נחתם צו ההרחבה להסכם הקיבוצי לביטוח פנסיוני מקיף במשק, המחייב את המעסיקים לבטח את העובדים בפנסיה מקיפה, החל מיום 1.1.2008 (להלן: "צו ההרחבה").

סעיף 6 ב צו ההרחבה קובע, כי "השכר המבוטח" (כלומר השכר עליו חובה להפקיד לגמל), הינו שכר העובד ורכיביו כמשמעם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים.

עוד נקבע בסעיף 6ג לצו, כי תקרת השכר המבוטח תעמוד על השכר המשולם לעובד, או על השכר הממוצע במשק, לפי הנמוך מבניהם.

יצוין, כי ביום 1.7.16 נכנס לתוקפו צו הרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, שמטרתו עדכון שיעורי ההפקדות לגמל על כלל העובדים והמעסיקים במשק. לעניין הגדרת השכר הקובע להפקדות לגמל, נקבע כדלקמן:

"השכר הקובע - כהגדרתו בהסכם החל על העובד, ולא פחות מהשכר המבוטח המתחייב על פי הסכם פנסיית חובה".

יודגש, כי במידה ובמקום העבודה חל מקור אחר להפקדות סוציאליות, המיטיב עם העובד (למשל: הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג), יופקדו לקופת הגמל כספים בהתאם להגדרת השכר המבוטח באותו הסכם מיטיב.

**הכותבות – 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.

**תקרת הפטור על מענק פרישה ששולם בשנה העוקבת לסיום העבודה**

**יועץ פנסיוני יונתן יארוסלבסקי**

עובדת פרשה מעבודה ב- 31.8.2022 וקיבלה את טופס 161 רק בחודש יוני 2023. טרם שולמו לה כספי הפיצויים כיוון שהעובדת ממתינה לאישורים של פקיד שומה לקביעת שיעור המס. לאיזה תקרת פטור היא זכאית, האם לתקרת הפטור של שנת 2022 או של שנת 2023?

**סיכום של דברים**

**חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), תשנ"ד-1993 מרחיב את זכותו של עובד מכוח חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 בכך שמאפשר לעובד לנצל את ימי המחלה הצבורים לזכותו לצורך טיפול בהוריו או הורי בן זוגו.**

**סיכום של דברים**

**"השכר הקובע - כהגדרתו בהסכם החל על העובד, ולא פחות מהשכר המבוטח המתחייב על פי הסכם פנסיית חובה".**

תקרת הפטור נקבעת לפי שנת הפרישה מעבודה, למעט מי שפרש ביום האחרון של שנת המס (31 לדצמבר), עליו תחול תקרת הפיצויים הפטורה ממס שתפורסם ב-1 בינואר של השנה העוקבת. הפורשת שבשאלה זכאית לתקרת הפטור של שנת 2022 למרות שטופס 161 התקבל בשנה העוקבת. **המשיב – יענץ פנסינוני, מחלקת "כל-עתידי" בחברת חשבים ה.פ.ס. מידע עיסקי בע"מ** התשובות אינן מהוות תחליף ליעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן

**תקציר פסיקה חדשה**

**אין להגביל את חופש העיסוק של העובד כשיש איזון בין הזכות לחופש העיסוק לאינטרס הציבורי בקיום שוק חופשי**  
**סע"ש 7060-03-23, משרד עורכי דין מיכאל דקר נ' טל אופיר ושות'. ניתן ביום 12.03.23, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, על ידי כבוד השופטת קארין ליבר-לוין**  
 המעסיקה חברת עורכי דין ובה מחלקה העוסקת בתחום ההגירה לישראל וממנה, לרבות טיפול בפרוצדורה להנפקת דרכון אוסטרי ודרכון גרמני. עובד 1 ניהל את מחלקת ההגירה ונחשף לתהליכי הקמת המחלקה ובכלל זה היה מעורב בהליכים הקשורים במחלקה ועובדות 2 ו-3 הועסקו גם כן אצל המעסיקה תקופה קצרה. העובדים התפטרו והחלו לעבוד יחד. בענייננו האינטרס הלגיטימי בן ההגנה הנטען על ידי המעסיקה הוא ההשקעה האדירה בפלטפורמה השיווקית במטרה להשיא רווחים מהטיפול, הן במי שפנה למעסיקה מיוזמתו והן בכלל העץ המשפחתי של הנרדף בגינו מבוצעת הבדיקה של המעסיקה, לרבות בני משפחה מדרגה ראשונה של לקוח החותם עם המעסיקה על הסכם שכר טרחה. מנגד העובדים התחייבו שאין בידם מסמכים וקבצי מחשב של המעסיקה, שאין בידם בדיקות מקדמיות של המעסיקה, שלא יפנו ללקוחות אשר חתמו עם המעסיקה הסכם טרחה וכי לא ישדלו את עובדי המעסיקה לבוא לעבוד עמם. באיזון בין הדברים, די בכך כדי להקנות למעסיקה את ההגנה הנדרשת בהשקעתה. לא הוכחה תמורה מיוחדת ששולמה לעובדים, לא הוכחה הכשרה מיוחדת שנערכה לעובדים ולא הוכחה הפרת חובת תום הלב. באיזון המפורט לעיל, הזכות לחופש עיסוק והאינטרס הציבורי בקיום שוק חופשי מצדיקים את דחיית הבקשה של המעסיקה בנושא הגבלת חופש העיסוק של העובדים. הודגש כי התחייבות העובדים היא שלא לפנות ללקוחות כמפורט בהתחייבותם בפרוטוקול, אולם ככל שלקוח של המעסיקה פונה אליה מיוזמתו אין מקום למנוע מהם לטפל בו רק משום שהיה לקוח של המעסיקה.



**ניתן לשאול מועמד לעבודה על גילו כלל שיש סיבה לגיטימית**  
**ד"מ 62679-10-20, יהודית בן גיגי נ' בית ספר ראשית לבנות. ניתן ביום 20.7.23, בבית הדין האזורי בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת שרון שרביט כפתורי**  
 מורה לאנגלית, שהגישה מועמדות לעבודה בבית ספר השייך לעיריית תל-אביב תבעה את בית הספר בגין טענת אפליה אסורה על שום כך ששאלו לגילה בראיון טלפוני שנעשה. נקבע כי שאלת גילה של המועמדת הייתה שאלה לגיטימית, עניינית ונדרשת, נועדה כדי להיערך לצורך קבלת המועמדת לעבודה בהתאם להוראות משרד החינוך ותקנון עובדי ההוראה, ולא כדי להוות שיקול בפני עצמו לצורך קבלה או אי-קבלה לעבודה. בנוסף הוכח כי אצל המעסיקה היו מועסקים גם עובדים מעל גיל 50 וגם כאלו מעל לגיל הפרישה. בנסיבות אלו תביעתה של המועמדת נדחתה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד מורן טימין גוגול ועו"ד ג'ולייט אליהו**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מימל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי**  
**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף ליעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**