

## דברי הסבר

### צו הרחבה בדבר השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה

ביום 11.8.2016 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, המחיל על כלל המשק את הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 31.1.2016. ההסכם עדכן את הסכום המקסימלי להשתתפות המעביד בהוצאות הנסיעה לסך של 22.60 ש"ח ליום. צו הרחבה חל רטרואקטיבית מיום 1.2.2016.

### הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 183) (חישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע), התשע"ו-2016

#### עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 25.7.2016 פורסמה ברשומות הצעת חוק של הכנסת, הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 183) (חישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע), התשע"ו-2016 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

סעיף 53 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "החוק") קובע את שיעור דמי הלידה המשולמים למבוטחת בחופשת לידה, ולפיו דמי הלידה ליום הם שכר העבודה הרגיל של המבוטחת, אך לא יותר מהסכום הקבוע באותו סעיף. סעיף 54 לחוק קובע, כי שכר העבודה הרגיל הוא הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטחת ברבע השנה שקדם ליום הקובע (היום שבו הפסיקה המבוטחת לעבוד בהיותה בהיריון) ב-90. כלומר ההכנסה המובאת בחשבון לצורך חישוב דמי הלידה היא ההכנסה ב-3 החודשים הקלנדריים שקדמו ל-1 בחודש שבו הפסיקה המבוטחת לעבוד בהיותה בהיריון.

על פי הצעת החוק, כדי שהשכר המחושב לדמי לידה ישקף את השכר הרגיל של העובדת, מוצע להוסיף לחוק אפשרות שדמי הלידה יחושבו על בסיס 6 החודשים שקדמו ליום הקובע ב-180, לפי הגבוה מבניהם.

אופן חישוב דמי הלידה בדרך המוצעת נועד לתת מענה למציאות שבה נשים רבות נאלצות להפחית את שעות עבודתן בחודשי ההיריון האחרונים בשל קשיים פיזיים ובריאותיים, ולכן שכרן פוחת בחודשים הללו לעומת שכרן הרגיל

### הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון-היעדרות בשל פטירת סב), התשע"ו-2016

#### עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 3.8.2016 פורסמה הצעת חוק פרטית, הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון - היעדרות בשל פטירת סב), התשע"ו-2016 (להלן: "הצעת החוק"). להלן עיקרי הצעת החוק:

החל מיום 1/7/2000 חלה חובה על כלל המעסיקים במשק לשלם לעובד, שעבד במקום העבודה לפחות 3 חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("ישבעה"), ואשר אינו עובד באותם ימים, לשלם את שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם, ולא יותר מ-7 ימים קלנדריים.

מטרת הצעת החוק היא לאפשר לעובד שסבו או סבתו נפטרו להשתתף בהלוויה וכן במקצת שבעת ימי האבל.

לפי דברי ההסבר להצעת החוק, מצב זה שבו אין המדינה מכירה כלל באבלו של נכד על סבו רק משום שאין דרישה כזו בהלכה היהודית, אינו ראוי. במקרים רבים לנפטר ולנכדו קשר חזק מאוד, לא פחות מזה שהיה לו ולאחיו.

## חוזר

### מועד דיווח ותשלום מס הכנסה ומע"מ של ה-15.8.16

ביום 9.8.2016 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין דחיית מועד דיווח. להלן ההודעה במלואה: לרגל צום ט' באב שיחול השנה ביום א' 14.8.16 ובהתאם לבקשת הלשכות המקצועיות, לשכת רואי חשבון ולשכת יועצי המס, הונחו פקידי השומה והממונים האזוריים במע"מ לאשר ביטול קנסות פיגור בהגשת דו"ח ו/או קנסות פיגור אי תשלום במועד, במקרים בהם הדיווח והתשלום התקופתי ליום 15.8.16, נעשה עד ליום 16.8.16.

## מה במבזק

### דברי הסבר

- צו הרחבה בדבר השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה
- הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 183) (חישוב דמי לידה לפי ששת החודשים שקדמו ליום הקובע), התשע"ו-2016

- הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון - היעדרות בשל פטירת סב), התשע"ו-2016

### חוזרים

- מועד דיווח ותשלום מס הכנסה ומע"מ של ה-15.8.16

- ביה"ד: שלמה ביטוח תשלום פיצוי של חצי מיליון ש"ח להסתדרות

### סוגייה דיני עבודה

- העסקת חיילים משוחררים בעבודה נדרשת/מועדת

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

ביום 3.8.2016 פורסמה הצעת חוק פרטית, הצעת חוק חופשה שנתית (תיקון - היעדרות בשל פטירת סב), התשע"ו-2016 שמטרתה לאפשר לעובד שסבו או סבתו נפטרו להשתתף בהלוויה וכן במקצת שבעת ימי האבל.

**ביה"ד: שלמה ביטוח תשלום פיצוי של חצי מיליון ש"ח להסתדרות**

ביום 2.8.2016 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה ניתן פסק דין דרמטי נגד שלמה ביטוח בגין פגיעה בהתארגנות עובדי החברה במסגרת ההסתדרות. להלן עיקרי ההודעה:

חברת שלמה ביטוח פגעה בהתארגנות העובדים ותחויב לשלם פיצוי בגובה חצי מיליון שקל להסתדרות בגין מעשיה, כך קבע בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב.

בפסק דינו קיבל ביה"ד את כל טענות ההסתדרות ומתח ביקורת קשה ונוקבת על התנהלות החברה, ובתוך כך על מנהלת משאבי האנוש ומנכ"ל החברה בפרט, בגין פעילותם הבלתי חוקית נגד ההתארגנות וקבע: "עדות המנכ"ל מבטאת באופן חד משמעי את יחסה של המשיבה להתארגנות, את רצונה בסיכול ההתארגנות בכל דרך שהיא ואת כוונתה לבוא בחשבון עם העובדים המתארגנים."

עוד הוסיף בית הדין כי: "המשיבה נקטה בפעולות שונות כדי לפגוע בהתארגנות הן במחדלה להכיר ביציגות סמוך למועד קבלת ההודעה על הצטרפות של למעלה משליש עובדיה, הן בהפעלת לחצים על עובדים לבטל את חברותם במשיבה, הן במתן לגיטימציה לפעולות נגד ההתארגנות, הן בהקשחת נהלים ושינויים בתנאי העבודה, הן בהכנת רשימות עובדים החברים בהסתדרות ומניעת כניסתם לעבודה..."

לסיכום פסק בית הדין: המעשים שהוכחו מהווים "עליית מדרגה" בפעולות נגד ההתארגנות ולכן יש לפסוק פיצוי בהתאם" ובהמשך לכך פסק כאמור פיצוי להסתדרות בגובה חצי מיליון שקלים.

פסק הדין, המנומק והמתפרש על פני 55 עמודים חושף את השיטות והאסטרטגיות של המעסיקים לפעול נגד ההתארגנות בעידן "פוסט פלאפון" אשר אסר על התערבות המעסיק בהתארגנות, ובראשן שימוש של הנהלות בעובדים זוטרים לפעול נגד ההתארגנות.

**סיכום של דברים**

**ביום 2.8.2016 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה ניתן פסק דין דרמטי נגד שלמה ביטוח בגין פגיעה בהתארגנות עובדי החברה במסגרת ההסתדרות.**

**סוגייה בדיני עבודה**

**העסקת חיילים משוחררים בעבודה נדרשת/מועדפת**

**נו"ד דנה להב**

בהתאם לסעיף 174 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "החוק") חייל משוחרר, אשר עבד בעבודה מועדפת לפחות שישה חודשים תוך שנתיים מיום שחרורו משירות סדיר, זכאי למענק כספי מאת המוסד לביטוח לאומי, והכל בכפוף לתנאים מסוימים.

בהתאם לסעיף, "עבודה מועדפת" - עבודה במקום עבודה או בסוג עבודה כמפורט בלוח ח'.

**מקומות העבודה המזכים בתשלום מענק**

כאמור, רשימת מקומות העבודה המזכות חייל משוחרר במענק מצויה בלוח ח' לחוק וכן בתקנות הביטוח הלאומי (מענק למובטל שעובד בעבודה מועדפת), התשמ"ג-1983 (להלן: "התקנות"). רשימה זו מונה, בין היתר, את העבודות הבאות:

מפעלי תעשייה ובתי מלאכה, בניין, תחנות דלק, בתי מלון, אתרי גידולים חקלאיים ובתי אריזה. (לטבלה המפרטת את סוגי העבודות והענפים.

יודגש, כי המוסד לביטוח לאומי הוא הגוף היחיד המוסמך לקבוע אם עבודה מסוימת היא עבודה נדרשת, ולו שיקול דעת נרחב בקביעת התנאים לתשלום המענק, כאמור.

בהתאם להנחיות שפורסמו באתר המוסד לביטוח לאומי, אם הוצעה לחייל משוחרר עבודה שאינה כלולה ברשימת העבודות הנדרשות, או שיש לו ספק אם מדובר בעבודה נדרשת, עליו לבדוק בסניף הביטוח הלאומי הקרוב למקום המגורים, לפני תחילת העבודה, אם אכן העבודה היא נדרשת.

**זכאות למענק חלקי**

סעיף 174(ז) לחוק קובע, כי גם מי שלא השלים שישה חודשי עבודה, יהיה זכאי למענק חלקי בהתאם למידע המפורסם באתר המוסד לביטוח לאומי, להלן התנאים לקבלת מענק חלקי:

1. לעבוד בעבודה המוכרת כעבודה נדרשת, שנקבעה כלא-מתאימה לכם מבחינת המקצוע או המרחק, לפחות 25 ימי עבודה רצופים בתוך 21 החודשים הראשונים מיום שחרורכם, או 3 חודשים רצופים בין החודש ה-22 לחודש ה-24 מיום שחרורכם משירות חובה.

2. להיות זכאים לדמי אבטלה ( נדרש רק ממי שהתחיל לעבוד בעבודה מועדפת לאחר שחלפה שנה מהשחרור).

**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 פציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

**סיכום של דברים**

**בהתאם לסעיף 174 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 חייל משוחרר, אשר עבד בעבודה מועדפת לפחות שישה חודשים תוך שנתיים מיום שחרורו משירות סדיר, זכאי למענק כספי מאת המוסד לביטוח לאומי, והכל בכפוף לתנאים מסוימים.**

**תקציר פסיקה חדשה**

**חוק שעות עבודה ומנוחה חל גם על עובדי הייטק ולכן לא ניתן לקבוע שכר כולל**  
 סע"ש 49018-12-12 אתגר גוילי נ' קוד אואזיס בע"מ. ניתן ביום 27.12.15, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן

עובד עבד כמתכנת בחברת מחשבים במשך כשנתיים עד אשר הסתיימו יחסי העבודה, כתוצאה מחולי שגרם לעובד להעדר בפרק זמן של כחודשיים. השאלה שנסובה במקרה דנן היתה האם פוטר העובד עקב מחלתו או התפטר. ואם פוטר, האם הפיטורים נעשו כדין. בית הדין קבע, כי המעסיקה ידעה על מצבו הרפואי של העובד וכי הוא לא "נעלם" ללא כל הצדק אלא שהציג אישורי מחלה וקיבל דמי מחלה בגין חודש ראשון להיעדרו. אף אם ביקש העובד להתפטר הרי שיכל להתפטר בדין מפוטר בעקבות מצב בריאותי לקוי. בנוסף, העובד פעל מספר פעמים כדי לחזור לעבודה, המעסיקה היא זו שמנעה ממנו ולבסוף אף ניתקה את דרכי הגישה שלו למחשב. ביה"ד לא קיבל את תביעה לפיצוי בגין פגמים שנפלו בהליך הפיטורים הואיל והעובד אכן ניתק קשר עם המעסיקה במהלך היעדרותו וכך העמיד את המעסיקה בחוסר וודאות ומנע ממנה להיערך כדי שלא לפגוע בעבודה השוטפת. כמו כן נקבע כי תשלום שכר גלובאלי הכולל בתוכו תשלום גם עבור שעות נוספות הינו בניגוד להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. הדבר אסור מכוח חוק הגנת השכר- איסור תשלום שכר כולל ואינו אפשרי בענף ההייטק. לפיכך, נפסק פיצוי כספי גם בגין תמורת עבודה בשעות נוספות.

**שלילת פיצוי לעובד מכוח חוק הזכות לעבודה בישיבה מקום בו הוראות החוק חלות על הצדדים**

סע"ש 13528-04-14 בר אמויאל נ' מודיעין אזרחי בע"מ ואח'. ניתן ביום 18.1.16, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, על ידי כבוד השופט צבי פרנקל

חוק הזכות לעבודה בישיבה בא לתת מענה לגבי עובדים שפקודת הבטיחות בעבודה לא חלה עליהם, קרי עובדים שאינם מועסקים במפעלים. משכך ובמקרה דנן מקום בו חלות הוראות הפקודה לבטיחות בעבודה אין להחיל את הוראות החוק ואין לבחון את דרישת העובד לפיצוי לאורן. מעבר לנדרש בית הדין בחן את טענת העובד כי נשללה זכותו לישיבה בעבודה לאור הוראות החוק, אולם טענתו נדחתה.

**עובד שאולץ להתפטר והוכר כמפוטר לעניין פיצויי פיטורים**

ב"ל 47684-06-11 אורן אוסי נ' מזל יפה תשובה ויעקב תשובה. ניתן ביום 11.01.2016, בבית הדין האזורי ת"א-יפו, ע"י כבוד השופטת חופית ארון שגב

עובד הוחתם על מכתב התפטרות לאחר 16 שנות עבודה עקב הידרדרות ביחסי העבודה בינו לבין מעסיקו והפחתה בהיקף משרתו ובשכרו. לטענת העובד, המעסיק יצר כלפיו רושם מטעה, לפיו העסק נקלע לקשיים כלכליים וכי פיטוריו העובד יובילו למחיקת חובות של המעסיק כלפיו. בית הדין קבע כי ההתפטרות נעשתה מתוך אילוץ ומחשש כי המעסיקים לא ישלמו את חובם וכן התבססה על תשלום חלקי של כספי הפיצויים שנצברו לעובד. לאור זאת, הוכר העובד כמפוטר בדין פיטורים ונפסקו לו פיצויי פיטורים שהצטברו במשך כל תקופת עבודתו.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד קארין לוי ועו"ד רמי אלרוב  
 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.