

## סוגיות בדיני עבודה

### זכאות לתשלום שכר בגין היעדרות עובד עקב השתתפות בדיון בבית משפט

מאת: עו"ד דנה להב

ההתייחסות לתשלום שכר לעובד שנעדר עקב עדות במסגרת דיני עבודה

בית הדין הארצי קבע זה מכבר, כי זכאות עובד לתשלום שכר קמה שעה שהיה מוכן ומזומן לבצע את עבודתו, ולא דווקא משביעה בפועל.

יחד עם זאת נקבע, כי אין הכלל האמור מביא לידי מסקנה, שהעובדים זכאים לשכר עבור השעות בהן שהו בבית הדין. קיימים מקרים בהם נמנע מהעובד לבצע את עבודתו למרות רצונו, והיעדרותו המוצדקת אינה מזכה אותו בשכר אלא מכוח הוראות חוק או הסכם קיבוצי (כגון: מחלה, מילואים, תאונת עבודה ועוד).

לעניין זה קבע בית הדין הארצי, כי כשם שהשעיית עובד מדינה מכוח חוק שירות המדינה (משמעת) אינה מזכה את העובד בשכר, למרות שההשעיה נכפתה עליו (אלא בשיעור ובתנאים שנקבעו בחוק או הסכם קיבוצי או הסדר אחר), כך גם עובד שנעדר משום שנכפתה עליו הופעה בבית משפט, אינו זכאי לשכרו אלא אם הוסכם אחרת [דבע מז/10-3 זכריה טרוסט ואח' נ' מדינת ישראל/משרד הביטחון הרשות לפתוח אמצעי לחימה, דינים ארצי לעבודה 1987 (1) 351; פדי יח (1) 442]

חובת תשלום שכר עדים מכוח תקנות סדר הדין האזרחי, התשמ"ד – 1984

חובת תשלום שכר למי שמוזמן לתת עדות בבית משפט במסגרת הליך משפטי, קבועה בתקנה 187(א) לתקנות סדר הדין האזרחי, התשמ"ד – 1984 אשר קובעת כדלקמן:

"נענה אדם להזמנה להעיד בבית משפט, רשאי בית המשפט או הרשם לצוות כי ישולמו לו דמי נסיעתו ממקומו למקום מושב בית המשפט וחזרה, וכן שכר בטלה ודמי לינה שלא יעלו על השיעורים הנקובים בתוספת השניה."

**הכותבת – עורכת דין "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות יעוץ 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.**

### תשלום לעובד הנפגע בתאונת עבודה

מאת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

עובד אשר נפגע בתאונת עבודה, זכאי לתשלום דמי פגיעה מאת המוסד לביטוח לאומי, בכפוף לתנאים הקבועים בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "החוק").

"תאונת עבודה" מוגדרת בסעיף 80 לחוק, בין היתר, כתאונה שאירעה לעובד במהלך עבודתו, בדרך מביתו של העובד למקום העבודה ובחזרה מהעבודה לביתו.

בית הדין הארצי קבע, כי תאונת דרכים, שהנה בדרך מהעבודה הביתה ולהפך, תחשב כתאונת עבודה המזכה את העובד בדמי פגיעה, מכוח היותו מבוטח בענף תאונות עבודה במוסד לביטוח לאומי, וזאת בתנאי, כי העובד לא סטה מדרכו סטייה משמעותית (עב"ל 329/03 רחל אספיר נ. המוסד לביטוח לאומי, מיום 9.1.2004).

לעניין חובת התשלום קובע סעיף 93 (א) לחוק, כי בעד יום הפגיעה עצמו לא ישולמו דמי פגיעה על ידי המוסד לביטוח לאומי, אולם המעסיק ישלם לעובד הנפגע את שכר העבודה בגין אותו היום.

במידה ואין העובד מסוגל לעבוד כתוצאה מהפגיעה במשך 12 ימים ויותר, קובעים סעיפים 97 ו-98 לחוק, כי ישולמו לעובד דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, בשיעור של 75% מהכנסתו החייבת בשלושת החודשים שקדמו ל-1 לחודש שבו הפסיק את עבודתו עקב הפגיעה, לחלק ל-90 ימים, ועד למקסימום דמי הפגיעה ליום (\*), החל מהיום השני לפגיעה ועד תקופה מקסימלית של 91 יום.

## מה במבזק

### סוגיות בדיני עבודה

■ זכאות לתשלום שכר בגין היעדרות עובד עקב השתתפות בדיון בבית משפט

■ תשלום לעובד הנפגע בתאונת עבודה

### חוזר

■ מתחילת שנת 2016 הוטלו קנסות בסך 8,674,750 ש"ח על מעסיקי זרים בגין העסקה שלא כדין

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**בית הדין הארצי קבע, כי כשם שהשעיית עובד מדינה מכוח חוק שירות המדינה (משמעת) אינה מזכה את העובד בשכר, למרות שההשעיה נכפתה עליו כך גם עובד שנעדר משום שנכפתה עליו הופעה בבית משפט, אינו זכאי לשכרו אלא אם הוסכם אחרת.**

### סיכומם של דברים

**עובד אשר נפגע בתאונת עבודה, זכאי לתשלום דמי פגיעה מאת המוסד לביטוח לאומי, בכפוף לתנאים הקבועים בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995.**

אולם, במידה ואין העובד מסוגל לעבוד כתוצאה מהפגיעה פחות מ-12 יום (לא כולל יום הפגיעה), קובע סעיף 93(ב) לחוק, כי לא יקבל דמי פגיעה בגין היומיים הראשונים שלאחר יום הפגיעה (קרי, היום השני והשלישי לפגיעה), ולגבי יתרת הימים, החל מהיום הרביעי לפגיעה, בהם היה מצוי העובד באי כושר לעבוד, יהיה העובד זכאי לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח הלאומי.

כמו כן, קבועה בסעיף 94(ב)(1)(א) לחוק חובת המעסיק להחזיר לביטוח לאומי את סכום דמי הפגיעה ששולמו לעובד שנפגע, בגין 12 הימים הראשונים שבעדם זכאי העובד לדמי פגיעה.

יצוין, כי בהתאם לחוזר שפרסם המוסד לביטוח לאומי(\*\*) מיום 2.2.2005, במידה והעובד נפגע בתאונת דרכים, שהוכרה כתאונת עבודה, הן העובד והן המעסיק רשאים לתבוע את ביטוח הרכב בגין הנזקים אשר נגרמו: לעובד, עבור הפסד שכר בשיעור של 25% משכרו, ולמעסיק - עבור 12 ימי התשלום אותם שילם למוסד לביטוח לאומי.

(\* הסכום המועדכן החל מיום 1.1.2015 - עד לתקרה של 1,094.63 ש"ח ליום.

(\*\*) לחוזר המוסד לביטוח לאומי ראה מסמכים מקושרים.

**הכותבת – מנהלת "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.**



## מתחילת שנת 2016 הוטלו קנסות בסך 8,674,750 ש"ח על מעסיקי זרים בגין העסקה שלא כדין

ביום 26.10.2016 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה רשות האוכלוסין וההגירה פתחה 695 תיקים נגד מעסיקי זרים מתחילת שנת 2016. להלן עיקרי ההודעה:

קנסות בסך 5,312,500 ₪ הוטלו על מעסיקים אשר העסיקו עובדים זרים שלא כדין. מספר הקנסות בגין העסקה שלא כדין הגיע ל-480 מתחילת השנה. כמו כן, קנסות בסך 3,362,250 ₪ הוטלו על מעסיקי זרים בגין עבירות שונות, עם מספר קנסות שהגיע ל-380.

כמו כן, מספר כתבי האישום הפליליים שהוגשו נגד מעסיקי עובדים זרים עומד על 64. מספר גזרי הדין שהתקבלו מתחילת השנה הנוכחית עומד על 77, וסכומם מגיע ל-2,504,640 ₪ שנגזרו על אותם מעסיקים על ידי בתי הדין בישראל.

רשות האוכלוסין וההגירה מבהירה, כי העסקת עובדים זרים בניגוד לחוק היא עבירה פלילית ודינה קנס או כתב אישום. העסקת עובדים בעבודות משק בית, שיפוצים וטיפול בילדים אסורה בהחלט.

רשות האוכלוסין וההגירה תמשיך לפעול בנחישות נגד העסקה לא חוקית של עובדים זרים ונגד הפרה של חוקי המדינה.

**החוזר במלואו נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

### סיכומם של דברים

**ביום 26.10.2016 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה הודעה לפיה קנסות בסך 8,674,750 ש"ח הוטלו על מעסיקים אשר העסיקו עובדים זרים שלא כדין.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**לממונה ישנה סמכות להתיר את פיטורי העובדת למועד עתידי**  
 ע"ע 44996-05-14, מדינת ישראל נ' יניב שיווק אסטרטגיות בע"מ ואח'. ניתן ביום 14.03.16,  
 בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופט הנשיא יגאל פליטמן, כבוד השופטת סגנית  
 הנשיא ורדה וירט-ליבנה וכבוד השופט אילן איטח

זהו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה שקבע, כי לממונה על פי חוק עבודת נשים אין סמכות להתיר את פיטוריה של העובדת במועד עתידי שבו תסיים העובדת את הריונה אלא רק לבחור מבין שלושת האפשרויות הבאות: להתיר את הפיטורים ממועד ההחלטה, להתיר את הפיטורים באופן רטרואקטיבי או לא להתיר את הפיטורים כלל. בית הדין הארצי קבע כי לממונה לחוק עבודת נשים נתונה הסמכות על פי חוק לשקול מתן היתר לפיטורים גם לאחר מועד החלטתה, למועד עתידי. עוד נקבע, כי הפעלת הסמכות מחייבת כמובן את כל השיקולים הרלוונטיים שנקבעו בפסיקה וחובת הנמקה מפורטת.

**למעסיק קיימת זכאות לתשאל עובדים באופן מידתי כאשר קיים חשד לגניבה**  
 סע"ש 37116-02-15, מרים ג'שי נ' רמי לוי שיווק השקמה תקשורת בע"מ. ניתן ביום 31.07.16,  
 בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת אילת שומרני-ברנשטיין

קופאית ברשת מרכולי מזון תבעה מהמעסיקה פיצוי כספי בגין הפגיעה בשם הטוב ועוגמת הנפש שנגרמה לה עקב העלאת חשד בגין גניבה מהמעסיקה. העובדת זומנה על ידי קב"ט המעסיקה לשיחת תשאול. השיחה התקיימה עקב חוסר של כ-100 ש"ח בקופה בה עבדה העובדת. לאחר השיחה, המשיכה מערכת יחסי העבודה כרגיל. העובדת טענה כי לא הייתה סיבה לחשוד בה מלכתחילה, וצפייה של ביה"ד בצילומי האבטחה העלתה מסקנה זו. עוד נטען כי לאורך השיחה ולאחריה הייתה העובדת שרויה בפחד וחששות, ולכן נכלאה למצב נפשי ופיזי קשה בעקבות האירוע. ביה"ד דחה את התביעה וקבע כי לא נפל פגם בהתנהלות המעסיקה או הקב"טים מטעמה. נקבע, כי בהיבט הסובייקטיבי נגרם לעובדת עוגמת נפש וכי היא נפגעה מאוד מכך שחשדו בה בגניבה וזימנו אותה לחקירה, אך ביחסי עבודה, מטבעם, לא אחת נגרמת עוגמת נפש ולכן יש לבחון את אופן הפגיעה ומידתה. העובדת לא הוכיחה טענותיה בדבר פגיעה בשמה הטוב, נזק, לשון הרע או אפליה. לפיכך, במקרה זה המעסיקה פעלה באופן לגיטימי ומידתי.

**פיצוי בסך 62,000 ש"ח לעובדת שפוטרה לאחר חודש העסקה בשל הודעתה על הריונה**  
 סע"ש 15522-10-13, ניבי אוזן נ' חדשות 10 בע"מ וטלי בן עובדיה. ניתן ביום 21.07.2016,  
 בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת חנה טרכטינגוט

העובדת עבדה כתחקירנית בחדשות ערוץ 10 חודש בלבד עת פוטרה מעבודתה. העובדת הודיעה למעסיקה כי הנה בהריון ויום למחרת זומנה לשימוע. העובדת תבעה פיטורים שלא כדין על רקע אפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין לעבודה קבע, כי סמיכות הזמנים שבין הודעתה של העובדת על הריונה וזימונה לשימוע, לאחר חודש עבודה בלבד, כשידוע כי הינה חסרת ניסיון, והעובדה שלא היה בהתנהגותה של העובדת סיבה לפיטוריה, שכן העלתה רעיונות שהתקבלו ואף שודרו בטלוויזיה, מחזקת את הקשר שבין סיום העסקתה להריון. נקבע כי על פי סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, המעסיקה לא הצליחה להוכיח כי הפיטורים נעשו ללא קשר להריון. לאור האמור, נפסק לעובדת פיצוי בסך של 62,000 ש"ח.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד דנה פרייס, עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד פזית לוי-שחר**  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**עורכת: עו"ד מיטל דוב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסדרובסקי**  
 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.