

## חוזרים

### משרד הכלכלה מפרסם הבהרות הנוגעות להעסקת עובדים – הורים במפעלים קיומיים וחיוניים

ביום 27.8.2014 פרסם משרד הכלכלה הבהרות לעניין תשלום שכר לעובדי מפעלים קיומיים וחיוניים שנעדרו מעבודתם במהלך מבצע "צוק איתן". להלן עיקרי ההודעה:

מינהל חירום במשרד הכלכלה שלח למעסיקים במפעלים חיוניים וקיומיים בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה, הבהרה הנוגעת להעסקת בחירום של עובדים שהינם הורים, המועסקים במפעלים וחברות שהוגדרו כמפעלים חיוניים או קיומיים.

על פי ההבהרה, משרד הכלכלה קובע כי למרות שההסכם בדבר פיצוי לעובדים שנעדרו מעבודתם במבצע צוק איתן אינו חל על עובדים במפעלים חיוניים או במפעלים למתן שירותים קיומיים שנקראו לעבודה בצו לפי פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967 (להלן: "חוק שירות עבודה בשעת חירום") יחול ההסכם על עובדים אשר "שוחררו כדין".

במשרד הכלכלה מבהירים כי בהתאם לסעיף 3(ג) לחוק שירות עבודה בשעת חירום, יראו בעובד כאמור כמי ששוחרר כדין, בהתקיים שני תנאים מצטברים:

1. עובדת או עובד שהם הורים לילדים עד גיל 14 הנתונים לטיפולם.
2. בן/בת זוג/ה של העובד/העובדת נקרא/ה לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה, או שבן/בת זוג/ה עובד/ת בכוחות הביטחון, במשטרה, במכבי אש או שנקרא/ה לשירות ביטחון בהתאם לחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, כמי ששוחררו כדין.

לדברי מנהל מינהל חירום במשרד הכלכלה, ריאד איברהים: "משמעות הבהרת משרד הכלכלה היא כי יראו בעובדי מפעלים חיוניים או קיומיים, שנקראו לעבודה בצו לפי פרק ד' לחוק עבודה בשעת חירום ושחלים לגביהם התנאים המצטברים המפורטים, כמי ששוחררו כדין מעבודתם ולפיכך יראו בהם כמי שזכאים לפיצוי בגין היעדרותם מהעבודה מכוח ההסכם הקיבוצי. חוק שירות עבודה אינו מגדיר - נכון לעת הזו - את הגיל המקסימאלי של הילד ואולם, חוק ההגנה על עובדים בשעת חירום קובע הגדרת גיל לילד כילד עד גיל 14 ולכן ממילא הפיצוי להורים שנעדרים מעבודה, ניתן רק להורים עובדים שנעדרו מעבודתם לצורך טיפול בילדים עד גיל 14...".

### הגשת בקשה למקדמה לפני הגשת תביעה בגין נזק עקיף

ביום 27.8.2014 פרסמה רשות המסים בישראל חוזר שעניינו קבלת מקדמה לפני הגשת תביעה בגין נזק עקיף. להלן עיקרי החוזר:

מתוך רצון לסייע לעסקים בדרום בהתמודדות מול מצוקה תזרימית שנוצרה עקב מבצע "צוק איתן", רשות המסים מאפשרת לעסקים להגיש הודעה על נזק ובקשה לקבלת מקדמה בגין נזק עקיף עוד בטרם הגשת התביעה.

לצורך זה יש למלא את פרטי העסק בטופס מספר 7117 ולצרף אליו המחאה מקורית מבוטלת. בקשת מקדמה שתעמוד בכללים תשולם תוך 7 ימים.

**בעל עסק שקיבל פיצויים בגין נזק עקיף במבצע "עמוד ענן"**, יהא רשאי לדרוש מקדמה בשיעור של עד 80% מגובה הפיצויים שאושר לו. במקרים בהם חלה ירידה בהכנסות בשיעור של למעלה מ-20%, בתקופה שבין ינואר-יוני 2012 לתקופה שבין ינואר-יוני 2014, סכום המקדמה שיאושר יביא בחשבון ירידה זו.

**לגבי ניזוק חקלאי** - המקדמה לא תעלה על 50% מסכום הפיצויים שיחושב לו ע"י המנהל בהתאם למסלול חקלאות.

תקרת המקדמה לא תעלה על 500,000 ש"ח.

## מה במבזק

### חוזרים

- משרד הכלכלה מפרסם הבהרות הנוגעות לעובדים – הורים במפעלים חיוניים וחיוניים
- הגשת בקשה למקדמה לפני הגשת תביעה בגין נזק עקיף

### שאלה

- מועד אירוע המס בקבלת פיצויי פרישה

### מאמר

- תעודת מחלה - האם העובד באמת חולה?

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 27.8.2014 פרסם משרד הכלכלה הבהרות לעניין תשלום שכר לעובדי מפעלים קיומיים וחיוניים שנעדרו מעבודתם במהלך מבצע "צוק איתן".**

### סיכומם של דברים

**ביום 27.8.2014 פרסמה רשות המסים בישראל חוזר שעניינו קבלת מקדמה לפני הגשת תביעה בגין נזק עקיף.**

חישוב המקדמה לגבי עסקים שלא הגישו תביעה במבצע "עמוד ענן" כמו גם לעסקים חדשים שנפתחו במהלך התקופה שלאחריו יעשה על ידי הרשות לאחר הגשת הבקשה למקדמה. אופן החישוב ייקח בחשבון את הנזק הצפוי לעסק מתוך המחזור החודשי הממוצע בתקופה שקדמה למבצע "צוק איתן".

תקרת המקדמה לא תעלה על 250,000 ש"ח.

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

### שאלות ותשובות

## מועד אירוע המס בקבלת פיצויי פרישה

עובד פרש במהלך שנת 2011, אך עקב סגירת החברה קיבל בפועל את כספי הפיצויים בשנת 2014. לפי איזו תקרה מחושב הפטור - לפי שנת ההתפטרות או לפי שנת התשלום?

רו"ח יעקב כהן משיב:

סעיף 9(א7) לפקודת מס הכנסה (נוסח חדש), התשכ"א-1961 קובע ששנת הפרישה היא מועד אירוע המס, אך אם יוכח כי קיימות נסיבות שאינן תלויות בעובד פקיד השומה יכול לאשר לפניו משורת הדין כי מועד אירוע המס הוא בשנת הקבלה, קרי 2014.

**המשיב - רו"ח MBA (התמחות במסים); מומחה למיסוי פרישה וביטוח פנסיוני; לשעבר מנהל מחלקת קופות גמל ברשות המסים; מאדריכלי חקיקת תיקון 190 לפקודה; משמש מורה מן החוץ באוניברסיטת תל אביב ובאוניברסיטה העברית בירושלים**

התשובות אינן מהוות תחליף ליעוץ משפטי, ואין המומחים המשיבים או המערכת אחראים לתוצאות השימוש בהן

### תאריך

## תעודת מחלה - האם העובד באמת חולה?

עו"ד הלית כהן-רזניצקי - מנהלת "כל עובד", חברת חשבים

מעסיקים רבים טוענים כי העובדים מציגים אישורי מחלה "מפוברקים".

האם הם עדיין צריכים לשלם להם דמי מחלה?

עובד הביא אישור מחלה בתקופת ההודעה המוקדמת או אחרי ויכוח סוער עם הממונה עליו. המעסיק בטוח שהאישור פיקטיבי. האם המעסיק יכול שלא לשלם לו דמי מחלה?

על פי תקנות דמי מחלה, תהיה תעודת המחלה לגבי עובד שחבר בקופת חולים מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה. ואולם, אם מדובר בתעודת מחלה שאינה מאת קופת חולים והתעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכנה, רשאי הוא להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק.

בדרך כלל עונים אישורי המחלה שמוציאים עובדים על דרישות התקנות ומוציאים בידי רופא קופת חולים, ואז לכאורה מחויב המעסיק בתשלום דמי מחלה גם אם הוא חושד שאישור המחלה פיקטיבי. במקרה זה המעסיק אינו רשאי להעמיד את העובד לבדיקה מטעמו ועליו לקבל את תוכן האישור ולשלם לעובד דמי מחלה.

בהתייחסו לטענות של מעסיקים באשר לאמינות אישורי מחלה קבע בית הדין בעבר:

"תעודת מחלה מוגשת למעביד על-ידי העובד, במסגרת היחסים החוזיים שביניהם, על מנת להצדיק היעדרות מעבודה ולפי העניין - לשם מימוש זכויות מתוך חוק דמי מחלה או זכויות חוזיות. לא נוכל לקבל את הטענה שבית-משפט 'בתוך עמו יושב' ועל כן עליו להתעלם מתעודות המחלה - כאילו כל הרופאים בישראל נותנים תעודות מחלה תוך עשיית שקר עם עצמם ורק על מנת לרמות את הזולת" (דב"ע (ארצי) מא/4-5 רשות הנמלים בישראל בע"מ נגד הועד הפועל של ההסתדרות ואח', פדי יג (1) 233).

### סיכום של דברים

עובד פרש במהלך שנת 2011, אך עקב סגירת החברה קיבל בפועל את כספי הפיצויים בשנת 2014. לפי איזו תקרה מחושב הפטור - לפי שנת ההתפטרות או לפי שנת התשלום?

### סיכום של דברים

מעסיקים רבים טוענים כי העובדים מציגים אישורי מחלה "מפוברקים". האם הם עדיין צריכים לשלם להם דמי מחלה?

בית הדין ציין כי במקרים שונים שהגיעו לפתחו, לא עשה המעסיק דבר ממה שמצפים ממעסיק שיעשה בעת שמוגשת לו תעודת מחלה שהוא חושד כי יש בה פסול ואין הוא מוכן לפעול לפיה.

בית הדין אינו מבהיר מהו אותו דבר שמצפים מהמעסיק לעשותו כאשר הוא חושד באמינות תעודת המחלה, אך נראה כי רק ראיות מוצקות עשויות לפטור אותו מתשלום דמי מחלה. הנטל להראות כי נפל פגם בתעודת המחלה חל על המעסיק. העובדה שאישור מחלה ניתן באופן רטרואקטיבי אינה מספיקה כדי להוכיח כי אישורי המחלה פיקטיביים, גם אם הדבר מעורר תמיהה.

פעמים רבות יש תחושה כי במערכת יחסי העבודה המעסיק הוא הצד החזק. המקרים שבהם אופן מתן אישור המחלה זועק "פיקטיביות" מעידים על כך שלא תמיד הצד החלש במערכת יחסי העבודה הוא דווקא העובד.

## תקציר פסיקה חדשה

**דיווחי נוכחות כוזבים מהווים "נסיבות מחמירות", בהן לא יהיה צודק לדרוש להמשיך ולהעסיק עובדת לאחר לידה**

על"ח 1116-02-12 על"ח 1180-02-12 פ.ג.ד נ' פריגו ישראל סוכנויות בע"מ ומדינת ישראל, משרד התמ"ת הממונה על חוק עבודת נשים (טרם פורסם). ניתן ביום 18.8.2013, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

בית הדין קבע, בין היתר, כי על פי הוראת סעיף 9(ב) לחוק עבודת נשים, הקדמת היתר הפיטורים לתקופה שקדמה למתן החלטת הממונה, מצריכה הוכחת קיומן של נסיבות חמורות ומסקנה כי אי הקדמת ההיתר לא תהיה צודקת בנסיבות העניין. מסקנת הממונה להקדים את מועד הפיטורים לערב יציאתה של העובדת לחופשת לידה, היא מסקנה נכונה וצודקת בנסיבות העניין. קיומו של משבר אמון בין מעסיק לעובדת, בשל החשד לדיווחי נוכחות כוזבים ו"גניבת שעות" על ידי העובדת, מהווה "נסיבות מחמירות", בהן לא יהיה זה צודק לדרוש מהמעסיק להמשיך ולהעסיק את העובדת, אשר האמון בה אבד.



**האם חתימת עובד על כתב ויתור מבטלת את תוקפם של חוק העסקת עובדים ע"י כוח אדם וכן הוראות הסכם קיבוצי מיוחד?**

ס"ע 44795-10-11 אלכסנדר לויפנפלד נ' קריירה בע"מ (טרם פורסם). ניתן ביום 21.5.2014, בבית הדין האזורי ירושלים, ע"י כבוד השופטת רחל בר"ג הירשברג

הנתבעת היא קבלן כוח אדם כמשמעות המונח בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו - 1996. העובד הוצב על ידי הנתבעת לעבודה כעובד כללי בחברת דואר ישראל, משך 7 שנים, עד אשר נקלט כעובד חברת הדואר עצמה. בתביעה שבפנינו עותר התובע לתשלום זכויות שונות הנובעות מתקופת עבודתו בנתבעת וסיומה. עיקר המחלוקת בין הצדדים היא בסוגיות אלה: תוקפו של כתב ויתור עליו חתם התובע בסמוך לקליטתו כעובד הדואר; תחולתן של הוראות הסכם קיבוצי מיוחד שהנתבעת היא צד לו.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד עינב כהן ועו"ד איילת גלעדי**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)