



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קייטלי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן



### ירחון מקצועי

## לחברי לשכת יועצי המס בישראל

### גיליון אוגוסט 2016

- 2 עדכונים שנכנסו לתוקף ביולי 2016
- 2-3 מקב אחר פעילות עובדים בעסק – מותר ואסור
- 4 האם יש להביא בחשבון שכר תורנויות וכוננויות לעניין פיצויי פטורים?
- 4 חל"ת כפוי – האם אפשרי?
- 5 שימוע ופיטורים שלא כדיון, מפטר שפועל בהעדר סמכות פס"ד סע"ש 19129-11-15 יעקב בן אפרים נ' האגודה למען הקשיש
- 6 קצרצר על דמי פגיעה בעבודה לעובד שכיר
- 6-7 פינת שאלה ותשובה – לחברי לשכת יועצי המס בישראל
- [הערת עורך: כל מקום שנזכר להלן בלשון זכר או נקבה הכוונה לבני שני המינים](#)



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

### עדכונים שנכנסו לתוקף ביולי 2016

**חוק שכר מינימום** - החל מיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 שכר המינימום במשק 4,825 ש"ח. מדובר בפעימה שניה מתוך ארבע הפעימות של העלאת שכר המינימום ל-5,300 ש"ח. פעימה שלישית תתבצע ב-1.1.2017 שכר המינימום יועמד אז על סך 5,000 ש"ח, והפעימה הרביעית תתבצע ב-1.12.2017 ושכר המינימום יועמד על סך 5,300 ש"ח.

**חוק חופשה שנתית** - בהתאם לתיקון לחוק, החל מיולי 2016 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות יהיה 15 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).

**דמי הבראה** - במגזר הציבורי עודכנו ל-421 ש"ח ליום. אין שינוי בדמי הבראה במגזר הפרטי.

**הגדלת שיעורי ההפרשה לפנסיה** - מ-1.7.2016 יגדל חלק העובד מ-5.5% ל-5.75% (מ-1.1.2017 יגדל ל-6%). מ-1.7.2016 יגדל חלק המעסיק מ-6% ל-6.25% (מ-1.1.2017 יגדל ל-6.5%). בפוליסה שבה יש גם א.כ.ע. הוא יכלול בתוך האחוזים של תגמולי מעסיק, כלומר: גמל מעסיק + א.כ.ע לא יפחת מ-6.25%, אך לא יעלה על 7.5% (מ-1.1.17 לא יפחת מ-6.5%), ולפיכך, יתכן מצב בו בחלק המעסיק לא יחול שום שינוי, אם למשל א.כ.ע. הינו בשיעור של 1.25% ומעלה (ומ-1.1.17 בשיעור של 1.5% ומעלה).

### מעקב אחר פעילות העובדים בעסק - מותר ואסור

ההתקדמות הטכנולוגית בשנים האחרונות יצרה בין היתר מודעות גדולה יותר בקרב המעסיקים לאפשרויות המעקב אחר פעילות העובדים בעסק. חובה לדעת, שלא הכל כשר ומותר בתחום זה, ומעסיק עלול למצוא עצמו מול תביעה מצד העובדים לאחר שביצע פעולות מעקב החורגות מהמותר לו.

חשוב מאוד לדעת, שנקודת המוצא של רוח החוק היא שלמעסיק אין דריסת רגל בחייו הפרטיים של העובד והוא אינו רשאי לבלוש אחריו. בבית הדין הארצי לעבודה אף נקבעה הלכה כי "חדירה אל המרחב הווירטואלי הפרטי האישי והאינטימי של העובדים היא חדירה שאינה שונה במהותה מכניסה אסורה למרחב פרטי פיזי של העובדים" (ע"ע 90/08 טלי איסקוב – ענבר נ' מדינת ישראל, ניתן ב-8 פברואר 2011 בבית הדין הארצי לעבודה).

באופן כללי, החוק אינו מתיר מעקב אחרי עובד מסוים אלא אם הוא חשוד בעבירה פלילית, ואז המעקב מחייב קבלת אישור משפטי מקדים לביצוע פעולות המעקב. ניתן להחריג מהחוק איסור זה במקומות עבודה שחשופים לסיכונים הדלפת מידע חשאי בהחתמת העובד על חוזה אישי מול המעסיק על סעיף שמתיר למעסיק לעקוב אחריו בעבודה בניסיונות מסוימות ומוגדרות מראש.

עם זאת, קיבל בית הדין הארצי לעבודה במקרים רבים כי זכותו של העובד לפרטיות במקום העבודה אינה מוחלטת, ויש לאזן אותה עם זכות הקניין של המעסיק והפרורגטיבה הניהולית שלו במקום העבודה.

אנסה לדון להלן בקצרה, בסוגיית המותר והאסור במסגרת דרכי מעקב המותרות על פי החוק.  
(יפורט להלן)



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קייטלי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

**מערכת איתור רכב** - למעסיק יש זכות לדעת איפה נמצא הרכב השייך לו במהלך יום העבודה. החוק מתיר למעסיק להתקין מערכת איתור רכב על כלי הרכב השייכים לו, לנהל רישומי מיקומים ושעות פעילות הרכב ולערוך בירורים לפי רישומים אלה. יודגש שהחוק מתיר למעסיק מעקב אחר כלי הרכב השייכים לו בלבד, ורק בשעות העבודה. למעסיק אסור לעקוב אחר רכב החברה לאחר שעות העבודה, בזמני חופשות העובדים ובכל זמן אחר מחוץ לשעות העבודה.

**מצלמות מעקב** - על פי החוק ה"יבש" אסור להציב מצלמות מעקב שיעקבו אחר העובדים, אלא אם הן נועדו לשמור על ביטחונם. עם זאת, הצבת מצלמות באזורים הציבוריים של העסק/המשרד/המחלקה בידיעת העובדים מתקבלת כלגיטימית.

**דואר אלקטרוני ואחר** - המעסיק אינו רשאי לקיים פעולות מעקב אחר התכתובת שמקיים העובד לצרכיו האישיים בתיבה אישית או מעורבת (אישית ועבודה) ואסור למעסיק לחדור לתוכן התכתובת האישית שמקיים העובד בתיבות אלה, למעט בהתקיים נסיבות חריגות המצדיקות זאת. המעסיק רשאי להיכנס לתוכן תכתובת אישית רק לאחר שביקש מראש וקיבל הסכמת העובד לכך במפורש, מדעת ומרצון חופשי. למעסיק רשות להעמיד לרשות העובד תיבת דואר מטעם מקום העבודה אליו קיימת למעסיק רשות למעקב וחדירה, ולאסור על העובד שימוש בתיבת הדואר הפרטית במקום העבודה.

**רשתות חברתיות** - 1. מעסיק אינו רשאי לחייב עובד לפתוח פרופיל ברשת חברתית.  
2. מעסיק שנחשף לפוסט שהעלה עובד בעניין מקום העבודה – בין אם המעסיק אושר כחבר בפורום הרלוונטי ובין אם הפוסט שפורסם היה ציבורי, אזי יש מקום שבית הדין לעבודה יבחן באם תוכן הפוסט כולל הפרת חובת הסודיות או מהווה פגיעה בשם הטוב של המעסיק או מקום העבודה.

יצוינו בהקשר זה מספר מקרים שבתי הדין לעבודה הורו להחזיר לעובדים שפוטרו לאחר שפרסמו פוסטים בגנות צה"ל ומדינת ישראל במהלך מבצע "צוק איתן".

**מסרונים וטקסטים בווטסאפ** – בקבוצת ווטסאפ שהוגדרה מראש כקבוצה לצורכי עבודה בלבד ונאסרו בה במפורש התכתובות שאינן בענייני העבודה – קרוב לוודאי שיותר למעסיק לחדור אליה ולעקוב אחר ההתכתובות. עדיין אין פסיקה בנושא.

**מעקב אחר הקלדות** - שימוש בתוכנות KEY-LOGGING שמאפשרות מעקב אחר סימני ההקלדות של העובדים וכן ניסיונות לאתר בשרתי החברה את הסיסמאות ומילות החיפוש שהקלידו העובדים – אסור.

**מעקב אחרי מידע רפואי** – מותר למעסיק לבקש מעובד להתייב לבדיקת רופא תעסוקתי אם יש חשש שמצבו הבריאותי ישפיע על תפקודו. אסור למעסיק לדרוש לראות תיק רפואי כתנאי קבלה לעבודה או לקידום. למעסיק מותר לשאול על מצב רפואי של עובד או מועמד לעבודה רק אם הוא רלוונטי ליכולת העובד או המועמד לבצע את העבודה.

**מעקב אחר פעילות אחרי שעות העבודה** – מעקב אחר עובדים אחרי שעות העבודה אסור. כל מעקב הנזכר לעיל ונמצא ראוי – נכון רק לזמני עבודה. בסוף יום עבודה יש לנתק כל מעקב כזה.

### סיכום העורך

הואיל ואין התייחסות מפורשת של החוק לזכותו של העובד לפרטיות במקום העבודה, והואיל וההתפתחויות הטכנולוגיות מעמידות לרשות המעסיקים אפשרויות מעקב זמינות ללא הגבלה, ראוי לפנות לבית המחוקקים בציפייה שימצא לנכון לעגן את הסוגיה במערכת חקיקה שתותאם לרוח הזמן החדש. בהעדר חקיקה ותקינה ראויה בנושא, לא נותר אלא ללמוד את הפסיקה הקיימת ולעקוב אחר ההתפתחויות במגמות הפסיקה, לפיהן מומלץ לכל מעסיק שמעוניין לקיים מעקב אחר עובדיו להקפיד, למצער, על קיום ההמלצות הבאות, תוך הדגשה שאין גם בביצוע ההמלצות האלה כדי להבטיח העדר סיכון לתביעה במקרה פרטי כל שהוא:

- ליידיע את העובדים מראש על הכוונה לעקוב אחר פעילותם, ולקבל הסכמתם המפורשת תוך הדגשה שההסכמה ניתנת מרצונו החופשי של העובד לאמצעי המעקב הספציפיים בהם מתכוון המעסיק לנקוט.
- להקפיד על קיומה של תכלית ראויה לקיומו של המעקב, ולהיצמד אליה.
- להתעלם ממידע שנצבר אגב מעקב ואינו רלוונטי למטרה המוצהרת של המעקב.
- להקפיד על בחינה מתמדת של חלופות פוגעניות פחות לאופן ואופי המעקב הננקט, בהתאם להתפתחויות הטכנולוגיות.



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

### האם יש להביא בחשבון שכר תורנויות וכוננויות לעניין פיצויי פיטורים?

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים שרואים אותה כפיטורים) התשכ"ד – 1964 קובעת מהם רכיבי השכר שיובאו בחשבון כבסיס לחישוב פיצויי פיטורים, ואלה הם:

1. שכר יסוד
2. תוספת ותק
3. תוספת יוקר המחיה
4. תוספת משפחה
5. תוספת מחלקתית
6. תוספת מקצועית

המונח "שכר יסוד" נדון בפסיקה ופורש כתמורה שמקבל העובד עבור עבודתו הרגילה, במסגרת מילוי תפקידו.

לעומתו, פורש המונח "תוספת" כתשלום שאינו מהווה חלק משכר היסוד והוא מותנה בתנאי או בקיומו של גורם מסוים ומיוחד.

הפסיקה מלמדת שרכיב המהווה תוספת במהותו כפי פירושו דלעיל ואינו מנוי על המפורטים בתקנה 1 הנזכרת לעיל, לא יבוא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים כל עוד הוא מותנה בביצוע בפועל והביצוע נמדד וניתן להוכיח בזמן עתידי.

יודגש, שגם כאשר ביצוע תורנויות וכוננויות הינו חלק מהגדרת תפקידו המקדמית של העובד וביצוע התורנויות והכוננויות עבורן שולם במשכורות העובד מדיד ומתועד ועומד ביחס ישיר לתוספת השכר ששולמה בכל חודש – בית המשפט קבע ששכר זה לא יבוא בחשבון פיצויי הפיטורים.

ראו לעניין זה ע"ע 440/05 ד"ר לודמילה לייבזון נ' מדינת ישראל ומשרד הבריאות, ניתן ביום 22 פברואר 2007 בבית הדין הארצי לעבודה.

### חל"ת כפוי – האם אפשרי?

החוק מתיר לעובד ומעסיק להסכים ביניהם על יציאת העובד לחופשה ללא תשלום. מה הדין במצב בו המעסיק מעוניין להוציא עובד לחופשה כפויה ללא תשלום? ומה הדין במקרה שהעובד מקיים בפועל חופשה בניגוד או ללא קבלת הסכמה לכך מהמעסיק, ומכריז עליה כחופשה ללא תשלום?

בפסיקה נקבעו ההלכות לפיהן "יציאה לחופשה ללא תשלום אינה בגדר זכות המוקנית לעובד" מחד, ו"ככלל, אין להכריח עובד לצאת לחופשה ללא תשלום" ו"הוצאת עובד בלא הסכמתו לחופשה ללא תשלום... אינה מעוגנת בהסכם קיבוצי (החוקה) ולמיטב ידיעתנו אף לא בהסכם קיבוצי אחר כלשהו" מאידך.

ראו לעניין זה - ע"א 502/63 ה. וורדי נ. ראש העיר כפר סבא ואחרים, דב"ע מט 3-90 דורון נ' עיריית נתניה, דב"ע נב-3-42 המועצה האזורית עמק חפר נ' ישראלי.

### סיכום העורך

הוצאת עובד או יציאתו של העובד לחופשה ללא תשלום מבלי שהדבר עוגן בחוק, בהסכם קיבוצי או בהסכמת הצד השני תיראה כהפרת הסכם העבודה, על כל המשתמע. העובד זכאי לשכר עבור ימי החל"ת הכפוי ככל שהמעסיק היה היוזם לו, ולפיצויי פיטורים ככל שיתפטר מעבודתו בעקבות הוצאתו לחל"ת ממושך או לחל"ת לתקופה בלתי מוגדרת מראש. מועד ניתוק יחסי העבודה ייחשב במקרה כזה כיום ההתפטרות של העובד.

ר' פס"ד ע"ע 10/03 גליה פיליפוביץ נ' סי פי אס מחשבים בע"מ ניתן ביום 21 פברואר 2012 בבית הדין הארצי לעבודה.



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קיויתי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

### בימ"ש ביטל פיטורים של עובד לאחר שנוכח :

1. הליך השימוע והפיטורים היו שלא כדין
2. העילה לפיטורים הינה תלונת העובד על מקום עבודתו
3. המפטר לא היה הגורם בעל הסמכות לפטר עובדים אצל המעסיקה

סע"ש 19129-11-15 יעקב בן אפרים נ' האגודה למען הקשיש  
ניתן ביום 20 אפריל 2016 בב"ד אזורי לעבודה בבאר שבע

יעקב בן אפרים הועסק במשך 10 שנים כאיש אחזקה ונהג במרכז לקשישים שהפעילה המעסיקה, שהיא עמותת שנקראת "האגודה למען הקשיש".

העובד זומן לשימוע ולאחריו פוטר, העובד טען בכתב התביעה שהשימוע לא נעשה לו כדין, ושפיטוריו נובעים ממניעים פסולים וזרים, לפיכך הוא תבע לבטלם. בנימוקיו לכתב התביעה הוא תלה את עילת פיטוריו כיוון שביקש לשוחח עם המפקחת האזורית מטעם משרד העבודה והרווחה על מנת לדווח לה על תלונות של קשישים המטופלים במרכז.

בכתב ההגנה טענה המעסיקה שפיטורי העובד נובעים מהתנהלותו הלא תקינה של העובד.

בית הדין בחן את ההתנהלות הטכנית של המעסיקה וקבע שאכן הליך השימוע נעשה שלא כדין – העובד לא זומן לשימוע, לא קיבל מראש את הטענות שישמעו כלפיו בשימוע, לא אפשרו לעובד להתמודד עם הטענות שהושמעו כלפיו בשימוע ובסופו של דבר מכתב הפיטורים נמסר לעובד ביום השימוע.

מעיון בפרוטוקול הישיבה שנטענה ע"י המעסיקה כישיבת השימוע הגיע בית הדין למסקנה שהסיבה העיקרית, אם לא היחידה (כהגדרתו), היא פניית העובד למפקחת.

בית הדין קבע שעצם פניית עובד למפקח על מנת להתלונן או לדווח על מה שנראה לו כטעון תלונה או דיווח אינה לכשעצמה עילה שמצדיקה פיטורים. בית הדין ציין שאם היו למעסיקה טענות נוספות כנגד העובד היה עליה להציג לעובד בהודעת הזימון לשימוע על מנת לאפשר לו להזים אותן, ולכלול את הטענות של המעסיקה ואת תגובות העובד לטענות אלה בפרוטוקול השימוע.

בית הדין התייחס גם להיותה של המעסיקה עמותה וציין שלא הוצג בפניו תקנון המעסיקה שאושר בידי רשם העמותות או כל מסמך מאושר אחר הנוגע לתקנון שלה, ומכאן הוא מגיע למסקנה שהאגודה למען הקשיש מחויבת לפעול בהתאם להוראות חוק העמותות התש"ם – 1980.

לפי חוק זה (סעיף 25) : "הועד ינהל את ענייני העמותה ובידיו תהיה כל סמכות שלא נתייחדה בחוק זה או בתקנון לאסיפה הכללית או למוסד אחר ממוסדות העמותה" ולפיכך גם לו היה השימוע מבוצע כדין ולו הייתה עילת הפיטורים כשרה – היה מבטל את הפיטורים מאחר שהמפטר – קרי הנהלת האגודה – פעל בפיטורי העובד בלא שתהיה לו סמכות לכך.

לאור כל האמור לעיל נקבע כי על המעסיקה להשיב את העובד לעבודתו אצלה לאלתר ולשלם את מלוא שכרו מיום הפסקת עבודתו עד להשבתו.



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

### קצרצר על דמי פגיעה בעבודה לעובד שכיר

- דמי הפגיעה ישולמו בעד פרק הזמן שבו לא עבד הנפגע ולכל היותר עבור 13 שבועות, שהם 91 הימים כולל שבתות וחגים, בחל ממחרת יום הפגיעה.
- דמי הפגיעה הנם בגובה 75% מהשכר החודשי עפ"י ממוצע השכר ב-3 חודשים שקדמו לחודש הפגיעה.
- דמי הפגיעה הם גמלה מחליפת שכר עבודה, לכן חייבת במס הכנסה וביטוח לאומי.
- תביעה לדמי פגיעה ניתן להגיש עד שנה מיום הפגיעה.
- עבור יום הפגיעה ישלם המעסיק את שכרו של העובד כיום מלא, 100% ללא קשר לשעת הפגיעה וזמן הפסקת העבודה עקב הפגיעה
- עבור היומיים שלאחר יום הפגיעה ישלם הביטוח הלאומי דמי פגיעה רק לעובד שלא היה מסוגל לעבוד במשך 12 ימים לפחות מלבד יום הפגיעה כולל שבתות וחגים. המשמעות היא שאם ההיעדרות עקב פגיעה בעבודה הייתה עד 12 ימים העובד לא מקבל תשלום עבור הימים השני והשלישי – לא מהמעסיק ולא מהביטוח הלאומי.
- למבוטח שכיר הביטוח הלאומי ישלם את דמי הפגיעה במלואם כמפורט לעיל ויגבה מהמעסיק את התשלום ששילם לעובד עבור 12 הימים הראשונים.
- מעסיק שאושר כ"מעביד מורשה" ישלם לעובד ישירות את דמי הפגיעה על פי האמור לעיל ויקבל החזר מביטוח לאומי את חלקו של הביטוח הלאומי בתשלום.

### פינת שאלות ותשובות \ לשכת יועצי המס

#### שאלת יועצות מס חברות לשכה:

עובד שנמצא בחופשת מחלה במשך חודשיים, ויש לו יתרת ימי מחלה לזכותו. האם עדיין זכאי לצבירת ימי מחלה במהלך החודשים שנעדר מעבודה ונמצא בחופשת מחלה?

#### מענה :

עובד צובר זכאות ל- 1.5 ימי מחלה עבור כל חודש עבודה במשרה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה (או יותר מ- 1.5 ימי מחלה בהתאם לצווי הרחבה או הסכמים אישיים).

חישוב הצבירה נעשה באמצעות מספר ימי הצבירה האפשריים במספר ימי העבודה בפועל בחודש החישוב וחלוקת התוצאה ב- 25 (במשרה של 6 ימי עבודה בשבוע) או ב- 21.66 (במשרה של 5 ימי עבודה בשבוע).

מן האמור לעיל עולה שבחודש בו נעדר העובד במלואו עקב מחלה לא תהיה צבירה של ימי מחלה.

#### שאלת יועצות מס חברות לשכה:

אבקש לדעת האם חייב עובד שכיר להגיע לרופא תעסוקה מטעם המעסיק כאשר הוא בחופשת מחלה עקב תאונת דרכים בדרך לעבודה?

#### מענה :

אין התייחסות בחוק לסוגיית חובת עובד להתייצב לבדיקה של רופא (תעסוקתי או מומחה או אחר) מטעם המעסיק. יתרה מזו, מגמות החקיקה האחרונות נוטות להגביר את זכויות העובד לפרטיות ולחסיון נתוניו הרפואיים בפני מעסיקו ובכלל.



## מדין לדין – למעסיק ולעובד סוגיות מקצועיות בדיני עבודה לחברי לשכת יועצי המס בישראל

מוגש מטעם לשכת יועצי המס באדיבות סניף מרחב חיפה  
בעריכת בני קייטי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

עם זאת, ר' להלן מתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז – 1976, סעיף 2 (ג): "התעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכן של תעודת מחלה שלא ניתנה לפי תקנת משנה (ב), הוא רשאי להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת המעביד ולהיבדק".

תקנת משנה (ב) מתייחסת לאישור הרפואי המוצג בפני המעסיק – לפי תקנה זו האישור הרפואי חייב להיות מונפק ע"י רופא מטעם קופת חולים לשאת ולגו של קופת החולים, את פרטי הזהוי האישיים של העובד ושל הרופא כולל מספר רישונו – הכל בכתב וחתימה מלאים וברורים.

אשר על כן חובת העובד להתייב לבדיקת רופא מטעם המעסיק בנסיבות המתוארות בשאלה דלעיל מתקיימת רק בהיעדר אישור למחלתו או פגיעתו של העובד ולא בהיעדר אישור העומד בדרישות תקנת משנה (ב) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), התשל"ז – 1976.

### שאלת יועצות מס חברות לשכה:

עובד בית חולים קיבל בחודש יוני 2016 קידום שבעקבותיו שונה דירוג משכורתו. משמעות הדירוג – 1900 ₪ תוספת לשכר העובד. עקב טעות של המעסיק חושב לעובד בשכר חודש יוני 2016 תשלום רטרואקטיבי של 1900 ₪ לכל חודש בגין 6 חודשים שקדמו למועד החלת הקידום לדרוג החדש, ובשכר חודש יולי 2016 ששולם לעובד בתחילת חודש אוגוסט 2016 הוא קיבל תלוש משכורת בסך 0 ₪ לאחר קיזוז על חשבון השבת הסכומים שקיבל בייתר, בצרוף מכתב המסביר את הטעות שאירעה ודרישת המעסיק לתשלום החוב.

שאלותי הן:

- האם מותר למעסיק לקזז הפרשים עד לאיפוס התלוש?
- האם העובד יכול לסרב להשיב את הפרש?

### מענה :

אין התייחסות בחוק להשבת תשלום יתר שנובע מטעות של המעסיק לטובת העובד בחישוב השכר, אולם ניתן להקיש מהתייחסות החוק לניכויים המותרים למעסיק משכר העובד במקרים של חובות אחרים של העובד למעסיק.

במקרה חוב העובד למעסיק מותר למעסיק לנכות מהשכר עד כדי 25% משכר העבודה החודשי בכל חודש, ובסיום יחסי העבודה רשאי המעסיק לנכות כל יתרת חוב שהעובד חייב לו מהשכר האחרון שמשולם לו ומהתשלומים האחרים המגיעים במסגרת סיום יחסי העבודה.

יודגש שהניכוי מהשכר כאמור לעיל מותנה בהעדר מחלוקת בין העובד והמעסיק לעצם קיומו של החוב.

יועצי מס חברי לשכת יועצי המס בישראל מוזמנים לשלוח שאלות בנושאים מקצועיים ללשכה במייל [info@ymas.org.il](mailto:info@ymas.org.il). צוות המומחים של הלשכה ישיב לשאלותיכם

בברכת חברים,

בני קייטי

חשבונאי יועץ מס מוסמך  
מייצג, מגשר, נאמן