



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



ירחון מקצועי לחברי לשכת יועצי המס בישראל

גיליון מס' 11 - נובמבר 2016

- 2-4 סקירה – זכויות עובדים בעת פגיעה בעבודה
2 תאונת עבודה – מהי?
2 בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע תאונת עבודה שהוא עובד שכיר (טופס בל 250)
2-3 החבות לתשלום עבור ימי ההיעדרות לנפגע בתאונת עבודה
דגשים נוספים
3 חוק דמי מחלה מול חוק הביטוח הלאומי לעניין פגיעה בעבודה
3 חוק חופשה שנתית והזיקות לעניין פגיעה בעבודה
3 צו הרחבה להשתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש והזיקות לעניין פגיעה בעבודה
3 ביטוח פנסיוני בתקופת אי כושר מחמת פגיעה בעבודה
3-4 סיום יחסי עבודה בתקופת אי כושר מחמת פגיעה בעבודה ואחריה
4 צבירת ותק לעניין חישוב פיצויי פיטורים בתקופת אי כושר מחמת פגיעה בעבודה
4 שימוע בטלפון – האם חוקי?
4 שימוע בכתב ללא פגישה פנים אל פנים – האם חוקי?
5 פיטורים שלא כדין
6 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

סקירה – זכויות עובדים בעת פגיעה בעבודה

עולם העבודה חושף את העובדים לסיכונים רבים – הן במקום העבודה והן בדרכם לעבודה וממנה. סיכונים אלו יכולים לגרום לפגיעות גופניות ולאובדן בעיות רפואיות שיגררו השלכות על המשך עבודתם של העובדים ושמירה על כושר ההתפרנסות שלהם מעבודתם וכתוצאה מזה על רמת החיים הכלכליים לאחר הפגיעה בעבודה או במצב הרפואי אליו הם נקלעו כתוצאה מהפגיעה בעבודה.

לפיכך דאגו הרשות המחוקקת והרשות המבצעת לטווח רשת של חוקים ותקנות והרשות השופטת לפסוק פסיקות מתוך ראיית טובת העובדים נגד עיניהם ולהגן על ביטחונם הסוציאלי וזכויותיהם של העובדים, וזאת בשלושה היבטים:

הביטחון הסוציאלי של העובד – הביטחון הסוציאלי של העובד מוגן באמצעות זכויות שהוקנו לו בחוק הביטוח הלאומי על שלוחותיו ונקבעו בו הזכויות הרפואיות והכספיות המגיעות לעובד שנפגע.

רמת הבטיחות והגהות במקומות העבודה – כאן מדובר על אחריות המעסיק או מזמין/נותן השירות וחובתם לספק סביבת עבודה בטוחה בריאה ומוגנת ובקורות אירוע תאונתי לדווח על כך לרשויות ולסייע לעובד בקבלת זכויותיו מהביטוח הלאומי ככל שהדבר נתון בידי.

זכויות העובד השכיר ממעסיקו לאחר תאונת העבודה – הן בתקופת ההיעדרות מהעבודה עקב אירוע תאונתי והן לאחריה.

הסקירה דן לא תעסוק בענייני בטיחות וגהות במקומות העבודה, ולא תעסוק במחלות מקצוע ובמישור הנזיקי בין העובד והמעסיק בשאלות רשלנות. הסקירה תעסוק בהיבטי אירוע תאונתי שהוכר כתאונת עבודה מרגע קרות האירוע ואחריו בלבד.

תאונת עבודה – מהי?

סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי מגדיר את תאונת העבודה כ"תאונה שאירעה לעובד תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל המעביד או מטעמו".

ההגדרה לתאונת עבודה היא רחבה דיה כדי להכניס לגדרה אירועי תאונה שהתרחשו בדרכו של העובד למקום עבודתו או בדרכו חזרה ממנה. כמו כן נכנסים לגדר ההגדרה מקרים של מחלות שנגרמו לעובד שנחשף בעבודתו למתח קיצוני, חומרים מסוכנים או רעש חריג בעוצמתו, אשר השפעתם על העובד מאובחנת בתחילה כמחלה שתוכר לאחר מכן כמחלת מקצוע.

בקשה למתן טיפול רפואי לנפגע תאונת עבודה

עם קרות אירוע תאונתי בעבודה או בדרכו של העובד לעבודה או בחזרתו ממנה, על המעסיק למלא עבור העובד טופס המודיע לביטוח הלאומי על פגיעה בעבודה (טופס בל 250). באמצעות טופס זה מוגשת למעשה בקשה למתן טיפול רפואי לעובד השכיר שנפגע בעבודה.

טופס בל 250 מאפשר לעובד שנפגע בעבודה לקבל טיפול רפואי ובנוסף לו הוא מיועד לשמש כבקשה להכיר באירוע כתאונת עבודה כהגדרתה בחוק. בגדר הטיפול הרפואי נכללים השירותים האמבולטוריים, האשפוז ככל שיידרש, שרותי ההסעה למוסדות הרפואיים שיידרשו לשם קבלת הטיפולים הרפואיים (במקרים מסויימים), ותשלום ימי היעדרות מעבודה בעקבות אובדן כושר העבודה של העובד עקב מצבו הרפואי הנגרז מהתאונה.

החבות לתשלום עבור ימי היעדרות לנפגע בתאונת עבודה

יום התאונה או חלק מיום העבודה בו אירעה התאונה ישולם לעובד על ידי מעסיקו. כל עובד זכאי לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי עד 90 יום מיום האירוע. אם העובד נעדר מעבודתו פחות מ-12 ימים לאחר יום האירוע, הוא זכאי לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי עבור ימי היעדרות החל מהיום השלישי שלמחרת יום התאונה. במקרה של היעדרות עובד העולה על 12 ימים,



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

הביטוח הלאומי ישלם לו דמי פגיעה החל מהיום שלמחרת יום התאונה. בכל מקרה של תאונת עבודה לעובד שכיר, ישלם הביטוח הלאומי את דמי הפגיעה עבור 12 הימים הראשונים בהם נעדר לאחר יום הפגיעה ויגבה ממעסיקו את התשלום ששילם לעובד.

דמי הפגיעה הינם בגובה 75% משכר העובד לפי ממוצע שלושת החודשים שקדמו לחודש בו הפסיק לעבוד בעקבות הפגיעה.

דגשים נוספים

עובד ששהה בתקופת אי כושר חלקית ושעות עבודתו צומצמו בהוראת רופא זכאי לדמי פגיעה מופחתים בהתאם למספר השעות בהן נעדר מעבודתו.

עובד שעבד בתקופת אי כושר שנגרם מתאונת עבודה - עובד שנקבע לו אי כושר ועבד בתקופת אי כושר אינו זכאי לדמי פגיעה.

עובד שזכאי בעד פרק זמן אחד גם לדמי פגיעה בעבודה וגם לתגמולי מילואים יבחר באחת משתי הגמלאות.

בעד פרק הזמן שהעובד זכאי לדמי פגיעה בעבודה הוא לא יהיה זכאי לדמי אבטלה.

דמי פגיעה המשולמים לעובד נחשבים כהכנסה בעת בחינת הזכאות להבטחת הכנסה.

חוק דמי מחלה מול חוק הביטוח הלאומי –

1. חוק דמי מחלה שולל זכות של עובד לתשלום דמי מחלה בתקופה בה היה זכאי לתשלום בעד תקופת אי כושר עבודה. לפיכך, אין המעביד רשאי לנכות ימי מחלה מימי המחלה הצבורים לעובד עת התקבלו אישורים רפואיים על ימי אי כושר הנובעים מתאונת עבודה, אלא אם יחליט הביטוח הלאומי שלא להכיר באירוע התאונתי כתאונת עבודה.
2. כמו כן, תקנות דמי מחלה קובעות שתקופת היעדרות מחמת תאונת עבודה אינה נמנית כתקופה בה נצברים לעובד ימי מחלה.

צבירת ימי חופשה שנתית לעובד בתקופת אי כושר בעקבות תאונת עבודה – חוק חופשה שנתית מקנה לעובד זכאות לצבירת מכסת ימי חופשה במקרים הבאים:

- א. אם יחסי עובד – מעסיק נמשכו כל השנה בה ארעה תאונת העבודה – וככל שהעובד עבד במהלך אותה שנה לפחות 200 ימי עבודה
 - ב. אם יחסי עובד – מעסיק נמשכו רק חלק מהשנה בה אירעה תאונת העבודה – וככל שהעובד עבד במהלך אותה חלקיות שנה לפחות 240 ימי עבודה.
- כך שאם יסתיימו יחסי העבודה לאחר תום ימי אי הכושר הנובעים מהתאונה לא יצברו לעובד ימי חופשה.

תקופת אי כושר בעקבות תאונת עבודה לעניין דמי הבראה – בתקופת אי כושר כתוצאה מתאונת עבודה שכר העובד משולם על ידי המוסד לביטוח לאומי. יחסי העבודה בין העובד והמעסיק ממשיכים להתקיים, אולם מבלי שהעובד ישתכר ממקום עבודתו. לפיכך נחשבת תקופה זו לעניינו של המעסיק כחופשה ללא תשלום. צו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות ההבראה והנופש של העובד קובע כי לקביעת תקופת הזכאות לעניין זה לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום.

ביטוח פנסיוני – אין חובה לפי החוק להמשך ההפקדות לביטוח פנסיוני בתקופת אי כושר מחמת תאונת עבודה. מעסיק שימשיך להפקיד מרצונו לקופות הפנסיה והביטוח של העובד ימצא עצמו בבעיית תיאום עם מערכות השכר בעת שדמי הפגיעה משולמים על ידי המוסד לביטוח לאומי. אולם חרף האמור לעיל ועל מנת שיישמרו לעובד מכלול הכיסויים הביטוחיים בתכניות הפנסיוניות ויישמר לו הרצף הביטוחי, ייטיב עשות המעסיק אם ימשיך להפקיד עבור העובד לקופות השונות תוך הבטחת זכותו להתחשבן עם העובד על הסכומים שהפקיד עבורו בין אם בזמן היעדרות ובין אם אחריה בקיזוז משכרו או מתשלומים שיגיעו לעובד בעת סיום יחסי העבודה ביניהם.



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

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

סיום יחסי עבודה – אין איסור מפורש בחוק או בפסיקה לפטר עובד המצוי באי כושר מחמת תאונת עבודה ומקבל דמי פגיעה. עם זאת יש לגזור גזירה שווה מחוק דמי מחלה על עובד המצוי באי כושר – לעניין זה קובע חוק דמי מחלה כי אין לפטר עובד בעת מחלה – "מעביד לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית הוראות סעיף זה לא יחולו באחד מאלה: המעביד נתן לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים..... בטרם נעדר העובד עקב מחלתו..... מקום עבודתו של העובד פסק מלפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל".

לפיכך מומלץ (ויש לראות באמירה זו כהמלצה בלבד) שרק במקרה בו תמו ימי אי כושר הקבועים בחוק ובהתבסס על אישורים רפואיים שאינם מאפשרים לעובד לשוב לעבודתו ולהשתקם יהיה המעסיק רשאי לבחון פיטורי העובד וגם זאת לאחר בחינה האם אין מקום לשלבו במסגרת העבודה בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות וקיום שימוע כהלכתו לעובד, ותשלום פיצוי כספי כחלף לתקופת ההודעה המוקדמת ככל שמתקבלת החלטה לפטרו.

פיצויי פיטורים – חוק פיצויי פיטורים קובע כי לעניין הזכות לפיצויי פיטורים יראו רציפות בעבודה אפילו אם חלה בה הפסקה מחמת תאונה או מחלה. כאן באות תקנות פיצויי הפיטורים וקובעות כי הפסקות שאינן באות במניין לעניין קביעת סכום הפיצויים הן "הפסקה מחמת תאונה או מחלה, למעט תקופת הפסקה כאמור שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד, על פי חוק, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג ושלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה, עם זכות צבירה". משמעות התקנות הללו היא שהוותק לעניין חישוב פיצויי פיטורים לא יכלול היעדרות של עד 30 יום לכל שנת עבודה, ורק ימי ההיעדרות שמעבר ל-30 הימים לכל שנת עבודה יכללו לצורך חישוב הפיצויים.

ולעניין זה אביא מדברי כב' השופטת אילת שומרוני – ברנשטיין בסע"ש (אזורי לעבודה בחיפה) 25501-04-14 דרור כהן נ' איזוטופ בע"מ: "חשוב לציין, כי לא ברור לנו מדוע הזדרזה המעסיקה לפטר את העובד בעודו מקבל דמי פגיעה ולא קיבלנו הסבר ראוי לשאלה זו. אמנם צודקת המעסיקה, כי לפי ההלכה מותר לפטר עובד אשר נפגע ואשר אינו יכול לבצע עוד את עבודתו, ואולם במועד שבו הוחלט על פיטורי העובד עדיין לא היה ברור האם יוכל לשוב לבצע את עבודתו, ומתי. על כן, אנו סבורים, כי המעסיקה הזדרזה מדי בעת שהחליטה על פיטורי העובד וכי היה עליה להמתין פרק זמן נוסף טרם תשקול עניין זה כלל. אנו סבורים, שחובת תום הלב מחייבת המתנה של לפחות התקופה במהלכה קיבל העובד דמי פגיעה, ועל כן, פיטוריו של העובד בשלב זה נעשו בחוסר תום לב".

שימוע בטלפון – האם חוקי?

שימוע בכתב ללא פגישה פנים אל פנים – האם חוקי?

סע"ש 1727-01-14 גל רחמן נ' ליצי' תרגומים בע"מ, ניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו ביום 18.06.2016

גל רחמן עבד בחברת ליצי' תרגומים בע"מ שנתיים ו-8 חודשים. עבודתו של גל בוצעה ממקום מושבו בברלין, גרמניה, בעוד שמקום מושבה של החברה הינו בישראל. יחסי העבודה שבין הצדדים הסתיימו וגל הגיש נגד החברה תביעה לבית הדין לעבודה בטענות שונות.

אחת הטענות שטען גל בתביעתו הייתה שהחברה לא ביצעה לו שימוע בטרם פיטוריו. בשל כך הוא תבע מהחברה פיצוי בסך 100,000 ש"ח בגין פיטורים שלא כדין. החברה טענה בכתב ההגנה שביצעה לגל שימוע טלפוני ועל כן, לא נפל פגם בהליך פיטוריו של גל.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע כי הליך פיטוריו של גל לא היה תקין.

לדברי כב' השופט דורי ספיבק: " בטרם שיחת השימוע, על המעסיק לתת לעובד התראה על הכוונה לפטרו, וכן פרק זמן סביר לפני קיומו על מנת שהעובד יוכל לאסוף מסמכים המתייחסים לטענות כנגדו, לחשוב על טענותיו ולסדרן ואולי אף ליטול ייעוץ משפטי".

במקרה זה, בית הדין קבע כי לא נמסר לגל מראש מועד השימוע ולא ניתנה לו שהות כדי להתכונן לשימוע. החברה לא הוכיחה כי פירטה בפני גל את הטענות נגדו ונתנה לו הזדמנות להשיב עליהן.



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

לגבי שימוע טלפוני, בית הדין קבע כי ככלל, וגם במקרה זה, " אין מקום לבצע שימוע טלפוני".

עוד קבע השופט כי " אין חובה לבצע שימוע בפגישה פנים אל פנים וניתן לבצע שימוע בכתב. במקרה זה שיחת השימוע הנוטענת בצורה טלפונית, ללא הקלטה או תיעוד כלשהו, ולא נערך לגביה פרוטוקול או רישום אחר המשקף הליך שימוע תקין".

לאור האמור לעיל ובשל נימוקים נוספים, החליט בית הדין לחייב את החברה בתשלום של 100,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין.

פיטורים שלא כדין

סע"ש 29736-09-13 רוני יהלומי נ' קפרו תעשיות בע"מ, ניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו ב- 1.8.2016

רוני יהלומי הועסק במשך כחמש וחצי שנים כמנכ"ל בחברה בת של "קפרו תעשיות" בע"מ – חברה ישראלית שמקום מושבה בישראל. החברה הבת פועלת במזרח הרחוק, ורוני התגורר בתקופת עבודתו כמנכ"ל החברה הבת בסין. בדצמבר 2012 הוא נקרא להתייצב לשיחה דחופה אצל מנכ"ל החברה האם בישראל, עם קבלת הקריאה הגיע רוני לישראל, ובשיחה שהתקיימה יומיים לאחר זימונו לשיחה בבהילות מסין לישראל הודיע לו מנכ"ל החברה האם על כוונה לפטרו ובסיום השיחה נתן בידו הזמנה לשימוע שיתקיים יומיים לאחר מכן.

לאחר כמה חודשים רוני הגיש תביעה נגד מעסיקתו לשעבר – חב' קפרו תעשיות בע"מ, בתביעתו טען רוני שהליך פיטוריו נעשה שלא כדין ותבע פיצוי מהחברה בשל כך.

להגנתה, טענה הנתבעת שלהחלטה על פיטורי רוני קדמה תקופה ארוכה של ירידה ממשית בתפקודו המקצועי של רוני, ובמהלך השנה שקדמה לפיטוריו ניהל איתו מנכ"ל החברה שיחות אישיות רבות בהן הבהיר לו שהוא לא מתאים את עצמו להתפתחות המפעל בסין והזהירו שהוא נמצא בתקופת מבחן.

בדיון המשפטי בחנה כב' השופטת ואב בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו עידית איצקוביץ' את מכלול העדויות והראיות והגיעה למסקנה שגרסתו של רוני מהימנה יותר. לדברי השופטת היא התרשמה שבעת קיום השיחה עם בואו של רוני לישראל היה ברור לשני הצדדים שהחלטה לפטר את רוני התקבלה זה מכבר, ולא היה בידו לשנות את רוע הגזירה. לטעמה של השופטת הזימון לשימוע שהתקיים יומיים לאחר השיחה ההיא היה גוון של משמעות טקסית בלבד, ובדבריה הגדירה את אופן קיום הליך השימוע כ"כסת"ח", שכן יומיים אינם פרק זמן סביר המאפשר לתובע להתכונן לשימוע ולהתגונן מפני הטענות המועלות כנגדו ומשמעות עילה לפיטוריו.

לפיכך קבעה כב' השופטת עידית איצקוביץ', שהתובע לא זומן לשימוע כחוק והוא זכאי לפיצוי של 55 אלף שקל בגין פיטורים שלא כדין.

בדיון דונו עניינים נוספים שהועלו בכתב התביעה ובסופו של דבר חוייבה החברה לשלם לרוני 103 אלף ₪ (כולל ה-55 אלף ₪ שנפסקו בגין הליך השימוע הלא תקין), בנוסף ל-11 אלף ₪ בגין הוצאות המשפט ושכ"ט עו"ד.



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

פינת שאלות ותשובות \ לשכת יועצי המס

שאלת יועצות מס חברות לשכה:

עובד (סוכן מכירות) עם רכב צמוד פוטר ביום ראשון.
המעסיק הודיע לעובד שבתקופת ההודעה מראש העובד לא יגיע לעבודה ויחזיר את הרכב (כמובן עם תשלום כחוק)
סוכן שביום חמישי יחזיר את הרכב למעסיק (המעסיק השאיר לעובד את הרכב למספר ימי הסתגלות)
היום העובד הודיע למעסיק שהוא לא מתכנן להחזיר את הרכב עד שהוא לא יקבל את כל מה שמגיע לו.

...
האם חוקי?

מה אפשר לעשות נגד העובד?

האם אפשר לקזז מהעובד תשלום עבור תקופה זו?

בחזרה עבודה אין הסכם עם העובד שהרכב נשאר עד לסיום יחסי עובד מעביד

האם יש עילה לתביעה פלילית בגין גניבה וכדומה?

מענה:

א. למעסיק זכות מלאה לדרוש מהעובד שישב לרשותו כל כלי עבודה לרבות רכב שהעמיד לרשותו בתקופת עבודתו.

ב. אין לעובד זכות להחזיק ברשותו ולהימנע מהשבת כלי העבודה הללו מעבר לזמן סביר הדרוש לביצוע ההשבה בפועל.

ג. אין לעובד רשות על פי כל דין להחזיק ברשותו את הרכב או כל אמצעי אחר מרכושו של המעסיק כערבון למימוש זכויותיו על פי כל דין לרבות שכר עבודה ותשלומים נלווים לסיום יחסי העבודה ביניהם.

ד. למעסיק זכות לקזז משכר העובד ומיתר התשלומים שיגיעו לו במסגרת סיום יחסי עובד - מעסיק כשמדובר בחוב מוגדר ומוסכם על שני הצדדים והסכמה מפורשת בכתב של העובד למעשה הקיזוז של חוב זה משכר עבודתו ויתר התשלומים הנלווים להליך הפיטורים.

ה. נקודת המעבר לייחוס ביצוע עבירה במישור פלילי להימנעות העובד מהשבת הרכב למעסיק עם דרישתו אינה במישור דיני עבודה. כיועץ-מס אין לי סמכות להשיב לך בעניין זה.

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

בברכת חברים,

בני קייטי

חשבונאי יועץ מס מוסמך
מייצג, מגשר, בורר ונאמן