

לקוחות נכבדים,

להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

## מאמרים

### מי יישא בנטל הכלכלי של ימי הבידוד?

מאת: עו"ד צליל לביא

**יום אחד בלבד נותר לכניסתה לתוקף של החלטת בג"ץ, לפיה ימי הבידוד הנכפים על עובדים בעקבות נגיף הקורונה אינם ייחשבו עוד כימי מחלה והנטל הכלכלי לא יוטל עוד על כתפי המעסיקים.**

פסיקת בג"ץ הכתה גלים בכך שפטרה את המעסיקים בחודש יולי מהחובה לשאת בתשלום ימי הבידוד לעובד אשר מוגדרים כימי מחלה. כעת, הנושא מצוי בכאוס, לא ברור מי יממן את ימי הבידוד החל מאוקטובר, אם בכלל, ואין עדיין מתווה ברור ומוסכם.

### **ביטול ימי המחלה הגורפים ייכנס לתוקף ב-30 בספטמבר**

ההחלטה על ביטול ימי המחלה הגורפים, התקבלה במהלך דיון עתירה אשר הוגשה על ידי חברת "סל" שירותי סיעוד ועל ידי שורה של ארגוני מעסיקים בהובלת התאחדות התעשיינים ותקפה את מנגנון תעודת המחלה הגורפת.

הטענות העיקריות בעתירה הינן כי בידוד איננו מהווה מחלה בפועל וכי הסדר זה מטיל את הנשיאה בעול תקופת הבידוד על כתפי המעסיקים.

בעתירה נקבע כי חוק דמי מחלה אינו מסמיך את ראש שירותי בריאות הציבור במשרד הבריאות להנפיק תעודת מחלה גורפת לכל העובדים השוהים בבידוד מחשש להידבקות בנגיף הקורונה. על כן נקבע, כי תעודת המחלה הגורפת בטלה.

בית המשפט הגיע למסקנה זו לאחר שניתח את לשון חוק דמי מחלה ותכליותיו וקבע כי חשש למחלה או להידבקות בנגיף הקורונה אינו בגדר "מחלה" ששוללת מהעובד את הכושר לבצע את עבודתו, כנדרש בחוק. במטרה לצמצם את הפגיעה בעובדים ולאפשר היערכות מתאימה, נקבע כי ביטולה של תעודת המחלה הגורפת לשוהים בבידוד ייכנס לתוקף ביום 30.9.2020.

כאמור, משמעות ההחלטה הינה כי המעסיקים לא יישאו עוד בנטל הכלכלי הכרוך בתשלום ימי הבידוד.

## הצורך במתווה חדש נולד בעקבות הבעייתיות במתווה הראשוני

המתווה הראשוני לפיו ימי בידוד יוכרו כימי מחלה, הציב קשיים ואתגרים רבים הן למעסיקים והן לעובדים.

**מצדו של העובד** - עובד זכאי ליום וחצי מחלה על כל חודש במשרה מלאה אצל מעסיק מסוים. כלומר, עובד שהשלים שנה אחת אצל מעביד יהיה זכאי ל-18 יום מחלה. משרד הבריאות מחייב בבידוד של ארבע עשר יום, סביר להניח שבפחות מתקופה של שני בידודים העובד ימצא עצמו ללא יתרת ימי מחלה. כך גם לא יוכל לנצל ימי מחלה באירועים בריאותיים אחרים.

המתווה הופך בעייתי עוד יותר, כאשר לא נותרו לזכותו ימי מחלה צבורים ובשל הבידוד הוא אינו יהיה זכאי לפיצוי כספי בגין אבדן ימי העבודה.

**מצד המעסיק** - המעסיק נדרש לממן את עלות ימי הבידוד של העובד, למרות שלא מדובר בימי מחלה בפועל. למעשה המדינה מנחה את העובד שלא להגיע לעבודה והמעסיק צריך לשאת בעלות של התקופה הזו.

סוגייה בעייתית נוספת עלתה כאשר עובד יצא לחופשה פרטית בחו"ל, הוא שב לבידוד על חשבון ימי המחלה והנטל הכלכלי שוב נופל על כתפי המעסיק.

## מי יישא בנטל הכלכלי החל מאוקטובר 2020?

בג"ץ אמנם הסיר מעל המעסיקים את הנטל אך לא קבע על מי הוא כן יוטל. לדברי חיות, בפסקה המסכמת את פסק הדין:

*"חזקה על כל הגורמים הרלבנטיים כי בפרק הזמן שעד כניסת הוראת הבטלות לתוקפה, תיבחן על ידם השאלה מיהו הגורם שראוי שיישא בנטל הכלכלי הכרוך בשמירה על בריאות הציבור בהקשר זה וכי תיקבענה הוראות מתאימות לטובת העובדים, המעסיקים והציבור בכללותו."*

אלא שעד כה, לא הצליחו הממשלה בשיתוף עם המעסיקים, התעשיינים וההסתדרות להגיע למתווה מוסכם אשר יהווה מודל חלופי למימון ימי הבידוד. משמעות הדבר, עובדים אשר חייבים בבידוד עלולים למצוא עצמם בפני שוקת שבורה, ללא מענה כלכלי לימי הבידוד.

במהלך הדיון בעתירה בבג"ץ הבהירו שופטי ביהמ"ש העליון כי אין בסמכות ביהמ"ש לחייב את המדינה לשלם לעובדים עבור ימי הבידוד, ולכן קיים חשש כי הנטל הכלכלי ייפול בסופו של דבר על כתפי העובדים עצמם, שישארו ללא שכר וללא כל הכנסה בימי הבידוד. נתון זה מעלה גם את החשש כי יהיו עובדים אשר ינסו להסתיר את העובדה שהם חייבים בבידוד מפאת הקושי הכלכלי, מה שעלול להגביר את התפשטות המחלה.

## מסתמן: יומיים בידוד על חשבון העובד – השאר על חשבון המעסיקים

### והמדינה

בשבוע האחרון, פורסם בתקשורת כי במשרד האוצר מתגבש **מתווה חדש** שאמור להיכנס לתוקף בתחילת אוקטובר, על פיו היומיים הראשונים בתקופת הבידוד יהיו על חשבון העובד, ולאחר מכן הוא יהיה זכאי לשכר רגיל כאשר הנטל יתחלק בין המעסיק למדינה באופן שווה. בשלב זה, אין מדובר בהחלטה רשמית וכנראה שנאלץ להמתין בסבלנות לפסיקה או הנחיה רשמית בנושא.

### ומה קורה בעולם?

בעולם מונהגים מנגנוני פיצוי שונים שגובשו במדינות שונות, אולם בכולם ניתן לראות כי המדינה משתתפת באופן מסוים במימון ימי הבידוד. על פי סקירה שפרסם **ארגון OECD** בתחילת יולי, כל העובדים במדינות הארגון אשר נמצאים בתקופת בידוד, זכאים לתמיכה בהכנסתם, וזאת לרוב באמצעות מנגנון התשלום על ימי המחלה כך שבממוצע העובד זכאי לתשלום של 70% משכרו במשך שבועיים.

דו"ח ה-OECD-אינו מתייחס לישראל, אך עולה ממנו שההסדר הישראלי, שבו המעסיקים לבדם נושאים בנטל המימון של ימי הבידוד, הוא ייחודי.

### בתקווה שהסגר הקרוב יחולל שינוי במספר המבודדים

החל ממחר, 24.09.20, ייכנס לתוקפו הסגר המלא. על פי נתוני משרד הבריאות, בחודש אוגוסט בלבד שהו בבידוד בכל יום נתון לפחות 45 אלף ישראלים. בממוצע בחודש אוגוסט שהו בבידוד מעל ל-65 אלף ישראלים בכל יום. הסגר הקרוב, צפוי להוריד את מספר הנדבקים ולהקטין את חשיפת העובדים במשק אחד לשני כך שהנוק במקרה של הידבקות במקום העבודה יהיה מזערי. באופן דומה, עולה התקווה כי צעד זה גם יצמצם משמעותית גם את מספר העובדים אשר יחויבו בבידוד ובאמצעות כל אלה, כניסה למסלול התאוששות אשר יוביל אותנו לשגרה נורמלית תוך פרק זמן קצר.

## פיצויים גבוהים מאוד- כך קיבל עובד פיצויים עבור פיטורין שלא כדין, השלמת פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות נוספות

סעש (ת"א) 31077-12-17 שבתאי פרדילוב - גן עמנואל סיטי בע"מ

מאת: עו"ד ליהיא רוזנבך

התובע הועסק אצל הנתבעת בתפקיד שף-טבח, במשך 4 שנים ו-9 חודשים, עד לפיטוריו. מדובר בתביעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, השלמת פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות נוספות.

ביה"ד פסק כי התובע פוטר מעבודתו ללא עריכת שימוע כדין ולפיכך חייב את הנתבעת לשלם לתובע השלמת פיצויי פיטורים ופיצוי בסך 5,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין. כן נפסקו לתובע השלמת דמי הבראה, החזר הוצאות נסיעה, פדיון ימי חופשה, גמול שעות נוספות, הפרשה לקרן השתלמות, פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד בסך 5,000 ₪ ופיצוי בגין תלושי שכר ערוכים בניגוד לחוק בסך 10,000 ₪.

**השאלות שבמחלוקת:**

**נסיבות סיום ההעסקה: האם התובע פוטר או התפטר?**

**זכאות התובע לזכויות סוציאליות: גמול שעות נוספות, פדיון ימי חופשה, פדיון יתרת ימי הבראה, החזר הוצאות נסיעה, השלמת הפרשת מעסיק לביטוח פנסיוני, חלף הפרשת מעסיק לקה"ש ענפי וגובה הסכומים המגיעים לו.**

**האם מגיע לתובע פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי העבודה.**

**פיצוי בגין עריכת תלושי שכר בניגוד לחוק.**

**עיקרי הפסק:**

**נסיבות סיום העבודה**

בין הצדדים קיימת מחלוקת מהותית בנוגע לנסיבות סיום יחסי העבודה. התובע טוען בתוקף כי פוטר מתפקידו, לטענתו, לאחר שללא כל התראה נקרא למשרד המנהל ובו קיבל מכתב על סיום ההעסקה בטענה כי הנתבעת סוגרת את עיסוקה. מנגד, טוענת הנתבעת באמצעות עד, כי התובע נטש את מקום עבודתו ועל כן יש לראותו כמי שבחר לסיים את יחסי עובד מעביד ועל כן, בנסיבות אלה, יש לראות בתובע כמי שהתפטר.

**החלטת בית הדין:**

לאחר עיון בית הדין בכלל המסמכים והעדויות, סבור הוא שיש לקבל את טענת התובע כי הוא פוטר מעבודתו, שכן הנתבעת לא הצליחה להרים את הנטל המוטל עליה על מנת להוכיח, כי התובע "נטש" את עבודתו בעת אירוע חתונה שהתקיים בנתבעת. העובדה שכבר בתלוש השכר של חודש יולי 2016 שילמה הנתבעת סכום בגין פיצוי פיטורים מחזקת את גרסת התובע לפיה הוא פוטר מעבודתו. לכן חישוב נוסף נעשה בכדי להשלים לתובע את פיצויי הפיטורים המגיעים לו.

השלמת פיצויי פיטורים, סך 34,026 ₪.

**פיטורים שלא כדין**

בנסיבות בהן קבע בית הדין כי התובע פוטר מתפקידו ולא התפטר, קבע בית הדין גם כי הנתבעת הפרה את זכות התובע לשימוע כדין.

## החלטת בית הדין

הנתבעת תשלם פיצוי בגין הפרת זכות השימוע. פלטורים שלא כדין, סך 5,000 ₪.

### זכאות התובע לזכויות סוציאליות

#### דמי הבראה

על פי ממצאים שבית הדין מצא בתלושי השכר ניתן לראות כי הנתבעת לא שילמה דמי הבראה מלא או בכלל לאורך תקופת העסקה של התובע.

לפי טבלה שהוצגה בפסק הדין מפורט כי על פי שנים מתי שולם לעובד/לא שולם או שולם בחוסר ויש צורך בהשלמה. לדוגמה: (2012 לא שולם לתובע כלל, 2013 יש חוסר בתשלום דמי הבראה).

שנה	זכאות התובע על פי דין	שולם/ לא שולם על ידי הנתבעת	זכאות התובע להשלמת דמי הבראה
2012	1890 ש"ח = 378X5	לא שולם לתובע	1890 ש"ח
2013	2,268 ש"ח = 378X6	4/2013 – 2,024 ש"ח	243.82 ש"ח
2014	2,268 ש"ח = 378 X6	7/2014 – 2,646.90 ש"ח	הנתבעת שילמה לתובע מעבר לחוק – 378.9 ש"ח
2015	2,646 ש"ח = 378 X7	7/2015 – 2,268 ש"ח = 378 X6	הנתבעת שילמה לתובע מעבר לחוק = 2 ש"ח
2016	2,646 ש"ח = 378 X7	7/2016 – 2,646 ש"ח = 378 X7	שולם כחוק

## החלטת בית הדין

לאור הנתונים המוצגים בטבלה עולה, כי הנתבעת לא עמדה בדרישות החוק ועל כן בית הדין חייב את הנתבעת לבצע השלמה של דמי הבראה בסך 1,753 ₪.

### החזר הוצאת נסיעה

מעיון בתלושי השכר שהוצגו בפני בית הדין עולה, כי הנתבעת שילמה לתובע החזר נסיעות החל מאמצע העסקתו ועד למועד סיום העסקתו, כך שמיום תחילת עבודתו של התובע בנתבעת ועד אמצע העסקתו הנתבעת נמנעה מלשלם לתובע החזר הוצאות נסיעה.

## החלטת בית הדין

בית הדין חייב את הנתבעת לשלם לתובע החזר הוצאות נסיעה, בסך 158 ₪ לחודש (ערכו של חודשי חופשי בתקופה הרלבנטית), עבור 21 חודשי עבודה, המסתכמים לסכום של 3,318 ₪.

### פדיון חופשה

הנתבעת לא הציגה כל רישום או מסמך שיהיה בו כדי להראות שהתובע ניצל את ימי החופשה להם היה זכאי ותלושי השכר אינם מנהלים מעקב אחר ימים אלה. עוד ניתן להוסיף, כי הנתבעת לא הציגה רישומים מהם עולה כי היו תקופות שלמות במהלכן התובע היה בחופשה ולא עבד מאחר וגן האירועים היה סגור אולם הוא קיבל את שכר עבודתו במלואו (תקופת חגים, תקופות חורף בהן יש פחות אירועים, תקופת ספירת העומר).

## הקושי של הנתבעת בתיק היא העדר רישומים כפי שהיא מחוייבת מכח החוק.

בנוסף, התובע בחקירתו הנגדית אישר כי לא היו כל השנה אירועים בגן, כי בחורף יש פחות אירועים, בפסח האולם סגור והכי חשוב, כי הוא לא נפגע בשכר מזה שלא רשום חופשה בתלושים "אני לא נפגעת אישית אבל אני צריך להיות רשום".

ובמקום אחר הוסיף התובע, שאם היה נפגע לא היה ממשיך לעבוד שם כלל.

## החלטת בין הדין

בית הדין סבר שיש לפסוק לזכות התובע מחצית מימי החופשה כפי שנתבעו על ידו. בכך הסביר בית הדין כי הוא יוצר איזון בין החובה של הנתבעת לערוך רישומים לגבי ימי החופשה מחד, לבין כך שיתכן שמבחינה מהותית התובע אכן ניצל חלק מימי החופשה בתקופות בהן גן האירועים היה סגור ושכרו שולם כרגיל מאידך. בהתאם לחוק חופשה שנתית זכאי התובע לפדיון ימי חופשה בסך 36 ימי חופשה (שלוש שנים אחרונות בלבד לאור תקופת ההתיישנות ויום לכל חודש). לפיכך בית הדין פסק לזכות התובע זכאות ל- 18 ימי חופשה.

בהתאם לאמור, בית הדין חייב את הנתבעת לשלם לתובע תשלום בגין פדיון חופשה בסך 14,274.

## גמול בגין עבודה בשעות נוספות

השאלה העומדת בבסיס המחלוקת בין הצדדים בנושא זה היא, האם חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), חל על העסקתו של התובע או שמא חלים החריגים, הקבועים בסעיף 30 לחוק זה, לפיהם החוק אינו חל על עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי וכן עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

**הנתבעת טענה**, כי חוק עבודה ומנוחה לא חל בענייניו של התובע, מאחר והתובע עבד ב"משרת אמון", כשף ראשי, תפקיד בכיר, ללא פיקוח על נוכחותו בעבודה ועל כן התובע אינו זכאי לתשלום שעות נוספות.

הפסיקה דנה רבות בחשיבותו הרבה של חוק שעות עבודה ומנוחה וניתנו כמה סממנים המסייעים לבחון האם מדובר במשרת אמון.

**בפסק דין ע"ע 57-06 עמוס אגרון נ' זיוה כץ, נקבעו מבחנים לבחינת משרת אמון כגון:**

**האם מדובר בעובד בתפקיד בכיר?**

**האם מוטל על העובד אחריות מיוחדת?**

**האם רשאי העובד לקבל החלטות משמעותיות בחברה?**

**האם מתוקף תפקידו העובד חשוף למידע סודי?**

**האם העובד מקבל שכר גבוהה ביחס לעובדים אחרים?**

**האם העובד עובד בשעות לא שגרתיות מתוקף תפקידו?**

## החלטת בין הדין

לפי בחינת בית הדין את תפקידו של התובע, בית הדין הגיע למסקנה שהתובע לא נשא ב"תפקיד הנחלה" בנתבעת, אלא נמנה על שכבת הביניים בנתבעת לכל היותר.

- הוא לא קיבל שכר או תנאים גבוהים במיוחד.
- לא הייתה לו סמכות לקבוע מדיניות בפעילות המטבח
- לא שכר או פיטר עובדי מטבח ולא קבע את גובה שכרם
- לא היה מורשה חתימה
- לא נחשף לחשבון הבנק של הנתבעת
- לא קיבל החלטות כלכליות.

למעשה, התובע היה אחראי על המטבח בנתבעת, מדובר בתפקיד חשוב ואחראי בפעילות השוטפת של הנתבעת, אך לא נמצא כי תפקיד זה הוא מסוג התפקידים אשר חוק שעות עבודה ומנוחה, בשים לב למטרותיו, אינו אמור לחול עליו.

בנוסף, בהמשך לטענת הנתבעת, בדבר היעדר יכולתה לפקח על שעות עבודתו של התובע, אף חריג זה אינו חל במקרה דנן, שכן בהתאם לפסיקה, השאלה שעל בית הדין לבחון אינה האם המעסיק פיקח על שעות העבודה והמנוחה של העובד, אלא האם תנאי העבודה ונסיבותיה אפשרו פיקוח כאמור.

במקרה שלפנינו, התובע עבד במטבח הנמצא בשליטתה של הנתבעת כך שתנאי העבודה והנסיבות אפשרו לנתבעת לפקח על נוכחותו של התובע במהלך עבודתו בנתבעת.

## החלטת בית הדין

לנוכח כל האמור לעיל – בית הדין דחה את טענת הנתבעת בדבר היעדר יכולת פיקוח והיעדר תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה.

**בהתאם לסעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, מחויב המעסיק לערוך רישום מפורט ומדויק של שעות העבודה המבוצעות על ידי עובדיו. חובה זו חודדה בתיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "החוק"), שנכנס לתוקף ביום 1.2.09, דהיינו במהלך תקופת העסקתו של התובע.**

**תיקון 24 לחוק העביר למעסיק את הנטל להוכיח שהעובד לא עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, אם לא הציג רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה, וזאת עד 60 שעות נוספות לחודש (ס' 26ב' לחוק).**

במקרה שלפנינו, הנתבעת לא הציגה דוחות נוכחות של התובע אלא רק תלושי שכר מהם ניתן להתרשם כי הנתבעת שילמה לתובע שעות נוספות החל מאמצע העסקתו ולא מהחודש הראשון לעבודתו.

**לפי החלטת בין הדין, התובע הוכיח כי נהג לעבוד שעות נוספות וזאת בשל סגנון העבודה אשר דרש ממנו לא פעם לעבוד שעות נוספות.**

לא ניתן היה להוכיח את היקף עבודתו של התובע מפאת העדר עריכת רישום בידי המעסיק ולכן תחול החזקה הקבועה בחוק ותוצאתה תהא חבות המעסיק "בעד מספר שעות נוספות שאינו עולה על חמש עשרה שעות נוספות שבועיות או שאינו עולה על שישים שעות נוספות חודשיות".

לפיכך, בית הדין קבע כי על הנתבעת לשלם לתובע תשלום של 60 שעות נוספות בגין כל חודש.

על יסוד נתונים אלה, התובע זכאי לגמול שעות נוספות חודשי בסך 29,862 ₪.

גמול שעות נוספות, סך 43,371 ₪.

#### פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד

אין מחלוקת, כי לא הוצגה בפני בית הדין הודעה לעובד עם תחילת העסקתו של התובע בנתבעת בחודש נובמבר 2011.

#### **החלטת בין הדין**

בית הדין העמיד פיצוי לתובע בגין רכיב זה על סך 5,000 ₪ לתשלום.

#### תלושי שכר ערוכים בניגוד לחוק

תיקון 24 לחוק הגנת השכר, שנכנס לתוקפו בפברואר 2009, מחייב מעסיק למסור לעובד תלושי שכר מפורטים.

התוספת לחוק הגנת השכר קובעת רשימה של פרטים שאותם מחויב המעסיק לכלול בתלושי השכר ובכלל זה בסיס השכר, שעות העבודה, דמי הבראה, חופשה, מחלה ועוד.

מהתלושים שנראו, כי התלוש מורכב, לרוב, משורת המשכורת בלבד ומעבר לכך לא נרשמו בהם שורות ורכיבים נוספים (למעט תלושים בודדים שנרשם בהם רכיב של שעות נוספות ונסיעות). אין צבירת ימי חופשה בתלושים ולא ניתן להסתמך על התלושים לעניין היקף שעות העבודה החודשי.

#### **החלטת בין הדין**

בנסיבות בהן תלושי השכר של התובע מופיעים בחוסר, ללא פירוט הנדרש בחוק וכן, בית הדין מחייב את הנתבעת לפצות את התובע בגין רכיב זה בסך של 10,000 ₪.

#### הפרשת לקרן השתלמות והדרכה

סעיף 66 לצו ההרחבה בענף אולמות וגני אירועים בישראל 2008 (להלן: "צו הרחבה") קובע, כי "המעסיק ישלם מדי חודש על חשבונו תשלום בשיעור של 0.25% משכרם המשולב של העובדים ויעבירם לקרן השתלמות והדרכה".

עיון בתלושי השכר שהוצגו בפנינו עולה, כי הנתבעת לא פעלה בהתאם להוראות סעיף 66 לצו ההרחבה ולא שילמה לתובע תשלום בגין קרן השתלמות והדרכה.



## החלטת בית הדין

על כן, בית הדין חייב את הנתבעת לשלם לתובע  $17,458 \times 0.25\% \times 57$  חודשים = 2,487 ₪. (היה אמור להיות גבוה משמעותי אך מאחר והתובע תבע בכתב התביעה סכום נמוך יותר ולא ניתן לפסוק סכום גבוה ממה שנתבע בכתב התביעה יעמוד הסכום על סך **1,719** ₪- פחות ממה שיכל לקבל התובע (כנתבע בכתב התביעה)).

## סיכום

ניתן לראות בפסיקה זו מכלול של גורמים מאוד חשובים אשר חברות ומעסיקים צריכים לשים לב ודגש רחב מאוד.

פסיקה זו מדגישה את החשיבות הגדולה ברישום ומעקב אחר שעות עבודה ומנוחה של עובדים, פנקס חופשות, הגדרת תפקידים בצורה מדויקת ברורה וכתובה, בהיעדר רישום נקבעו כללים ברורים לאופן יישום החזקה וכיצד יש לחשב את תמורת השעות הנוספות וכיצד להגדיר משרת אמון או משרה על פי חוק שעות עבודה ומנוחה.

## 126 אלף ₪ פיצוי למלצר שקיבל שכר מטיפים

מאת: עו"ד צליל לביא

א' נ' אתיקום ניהול בע"מ ואח' סע"ש 41235-04-18

החלטה מיום 08.07.2020

בית הדין לעבודה בתל-אביב חייב לאחרונה את חברות "אתיקום ניהול" ו"ברתר מסעדות" אשר מפעילות את מסעדת "תרזה", לשלם למלצר פיצויים של כ-126 אלף שקל משום שקיבל את שכרו מטיפים בלבד מבלי ששולמו לו זכויות סוציאליות. הפיצוי שקיבל כלל בין היתר תשלום על תלושי שכר מלאכותיים ואי מסירת הודעה תקינה על תנאי העסקה.

### טענות הצדדים

התובע הועסק כמלצר במסעדה במשך 3 שנים, שכרו שולם לו מטיפים שנאספו בסוף כל משמרת וחולקו בין המלצרים לאחר ניכוי של 10%. התובע טען בפני בית הדין כי לא קיבל זכויות סוציאליות מעוגנות בחוק כגון: דמי הבראה, חגים, חופשה, ואף לא שולם לו שכר על עבודה בגין שעות נוספות ובשבת. כמו כן לא הופרשו לו כספים לקרן הפנסיה. מלבד זאת, הוא תבע פיצויים על כך שלא נמסרה לו הודעה על תנאי העסקה ועל תלושי שכר שלא נערכו כדין. התובע ביקש להרים את מסך ההתאגדות והעמיד את תביעתו על סך 129,214 ₪.

הנתבעות הכחישו את כתב התביעה, מבלי שנמסרה עמדה עניינית לכל אחת מהטענות אשר הציג התובע. טענתן היא כי התובע הועסק על פי חוזה עבודה חתום, כל תנאי עבודתו הובהרו לו היטב, תלושי השכר משקפים נאמנה את כלל תנאי עבודתו וכוללים את זכויותיו הסוציאליות.

### הכרעת בית הדין

בית הדין הכריע, התובע לא קיבל זכויות סוציאליות וההודעה אשר קיבל על תנאי העסקתו אינה תקינה. בסך הכל נפסקו לתובע כ-110 אלף שקלים כולל הפרשי הצמדה וריבית וכן 16,000 שקלים עבור הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד.

בהחלטתו פירט כי בהודעה על תנאי העסקת התובע נכתב כי השכר הוא שכר מינימום אולם בפועל התובע השתכר כ-54 ₪ לשעה, בית הדין התרשם כי מדובר בקביעת שכר פקטיבי אשר לא שיקף את המציאות והזכויות הסוציאליות היו אמורות להשתלם על פיו לכאורה. עוד קבע בין הדין כי שעות העבודה שצוינו בהודעה היו שרירותיות וכי נוסח ההודעה מסורבל. בנוסף התובע לא קיבל עותק לידיו.

בית הדין החליט כי אין הצדקה לבצע "הרמת מסך" ולחדור לכיסן הפרטי של הנתבעות וזאת בשל חוסר הבהירות אשר שרר באותה תקופה סביב נושא הטיפים ברוב המסעדות.

בשל כל אלה, נקבע כי התובע זכאי לתשלום עבור הפרשות לפנסיה, דמי הבראה, דמי חגים, פדיון חופשה ועבודה בשעות נוספות, בשבתות ובחגים, והכל בהתאם לשכר שקיבל בפועל. בנוסף, הוא זכה בפיצויים על כך שלא נמסרו לו הודעה מסודרת על תנאי העסקה ועל רישום לקוי בתלושים.

## הצעת חוק: חישוב דמי לידה לפי ממוצע שנתי

מאת: עו"ד נועה שומר

ביום 14/9/2020 הונחה על שולחן הכנסת לדיון מוקדם **הצעת חוק הביטוח הלאומי (תיקון) – חישוב דמי לידה לפי ממוצע שנת עבודה), התש"ף-2020.**

מטרת הצעת החוק היא להוסיף אפשרות נוספת לעניין התקופה שתובא בחשבון לצורך חישוב סכום דמי הלידה אשר מבוטחת זכאית להם.

כיום, מבוטחת אשר זכאית לדמי לידה לאחר לידת ילדה מקבלת את הסכום הממוצע של שלושת או ששת החודשים האחרונים בהם עבדה לפני היום הקובע, שזה היום בו הפסיקה המבוטחת לעבוד.

על פי דברי ההסבר להצעת החוק, פעמים רבות נשים הרות נאלצות להעדר מהעבודה בחודשים האחרונים להריון, בשל מצב פיזי ובריאותי.

כתוצאה מכך, הן עובדות פחות ושכרן נפגע באותם חודשים. כדי להימנע ממצבים בהם משולמים למבוטחת דמי לידה אשר אינם תואמים את השכר הממוצע שהיא מרוויחה בחודש מוצע להוסיף לחוק אפשרות לפיה דמי הלידה יחושבו על פי ממוצע הכנסתה של המבוטחת בשנה האחרונה, או לפי ממוצע הכנסתה ברבע או חצי השנה האחרונה, לפי הגבוה מבניהם.

תיקון סעיף 54 .1 בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 בסעיף 54 –

(1) בסעיף קטן (א), במקום הסיפה החל במילים "לפי הגבוה" "או הסכום המתקבל מחלוקת הכנסת המבוטחת בשנה שקדמה ליום הקובע ב-365, הגבוה מבניהם (בסעיף זה – התקופה הנבחרת)";

(2) בסעיף קטן (ב) –

(א) בפסקה (2), במקום הסיפה החל במילים "רבע השנה האמור" יבוא "התקופה הנבחרת";

(ב) בפסקה (3), במקום הסיפה החל במילים "רבע השנה האמור" יבוא "התקופה הנבחרת".