

### פיצוי בגין הפרת זכות השימוע

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין (סע"ש 9822-03-19 מיום 30/7/23).

במקרה שנדון בפסק הדין, העובד שהה בתקופת אי כושר בעקבות תאונת עבודה החל מתאריך 30.8.2017 ועד לתאריך 10.2.2018. במהלך תקופה זו ולקראת סיומה שלחה המעסיקה לעובד מכתב פיטורים, נושא כותרת "הודעה על סיום יחסי עובד מעביד" כתוצאה ממצב רפואי לקוי". במכתב התייחסה המעסיקה להיעדרותו הארוכה של העובד מאז תאונת העבודה וציינה "אשר על כן ומאחר וגם לא ברור מתי, אם בכלל, תהיה כשיר לשוב לתפקיד, הוחלט על ניתוק יחסי העובד ומעביד בין הצדדים - מחמת מצב רפואי לקוי". עוד הוסיפה החברה וציינה שסיום עבודתו של העובד בחברה ייכנס לתוקף באופן מיידי, החל מיום 22.1.2018.

בית הדין קבע כי זכותו של העובד להשמיע טענותיו לפני שתתקבל החלטת המעסיקה על סיום עבודתו, לא קוימה.

לטענת המעסיקה, העובד לא זומן לשימוע טרם פיטוריו משום שלא היה בכך לשנות התוצאה, לאחר שהעובד הודה שממילא לא יכול היה לחזור לעבוד מחמת מחלתו. המעסיקה טענה כי העובד הבהיר בהתנהגותו כי לא ישוב לעבודתו, ומאחר שלא ענה לפניית התייטר השימוע. בית הדין לא קיבל טענה זו. נקבע כי דווקא טענותיה אלו של המעסיקה מלמדות על חשיבותה המהותית של זכות השימוע - לו הייתה המעסיקה פועלת כדין יכלה לברר בנקל האם העובד מתעתד לחזור לעבודתו וחפץ בכך, כמו גם הייתה מבינה לאשורו את מצבו הרפואי ומגבלותיו.

העובד תבע בגין רכיב זה סך של 25,000 ש"ח. בית הדין קבע כי בשים לב לכך שאין חולק שהעובד פוטר ללא שימוע, ועוד כשהוא מצוי בסיומה של תקופת מחלה, המדובר בסכום סביר ואף נמוך לנסיבות העניין. לפיכך, המעסיקה חוייבה לשלם לעובד בגין הפרת זכות השימוע של העובד, פיצוי בסך 25,000 ש"ח. בית הדין הוסיף כי אינו נדרש לסוגיית פיטורים בתקופת מחלה, שכן לא נתבע סעד מכוח עילה זו.

משרד עורכי דין ונוטריון  
ביבר לקואה חייקין הררי  
מאחל ללקוחותיו  
ולכל בית ישראל



שנה טובה  
ומתוקה!

שנת שלום  
שגשוג ופריחה

פרשנות המעסיקים לעומת זאת, מבקשת למנוע את הפגיעה רק באופן חלקי, כך שהוותק לצורך צבירת הזכות לא יפגע, אבל העובדת לא תהיה זכאית לתשלום בגין תקופת שמירת ההיריון עצמה. כך לדוגמה, לשיטת המעסיקים, עובדת שעבדה שנה שלמה אצל מעסיק, מתוכה שהתה 6 חודשים בשמירת הריון, תהיה זכאית אמנם לדמי הבראה, מכיוון שהוותק במקום העבודה נשמר לה, אולם בפועל תהיה זכאית למחצית מסכום דמי הבראה שתקבל עובדת שלא יצאה לשמירת הריון.

בית הדין קבע כי פרשנות זו לא מתיישבת כאמור עם לשון הסעיף, השוללת פגיעה בזכויות העובדת באופן בלתי מסויג. בנוסף, לפרשנות זו אין הצדקה מבחינה מהותית, שכן מטרת תיקון 9 לחוק עבודת נשים שהסדיר את היעדרותן של עובדות בתקופת שמירת הריון, הייתה להשוות, מבחינת ההתחשבות בותק, את תקופת שמירת ההיריון לחופשת הלידה החוקית. ■



### עובדת הנמצאת בתקופת שמירת הריון זכאית לדמי הבראה בגין תקופה זו

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה השאלה האם עובדת הנמצאת בתקופת שמירת הריון זכאית לדמי הבראה בגין תקופה זו, או רק להמשך צבירת וותק להבראה (דמ 22-06-10206, מיום 26/7/23).

במקרה שנדון בפסק הדין, העובדת שהתה בשמירת הריון מיום 27.12.20 ועד מועד הלידה באוגוסט 2021.

בית הדין קבע כי סעיף 6(ט) לחוק עבודת נשים קובע שהיעדרות מעבודה לרגל תקופת לידה והורות לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל המעסיק. קביעה ספציפית לעניין דמי הבראה בהקשר זה מופיעה בסעיף 6 לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, לפיו בקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת לידה על פי חוק.

עוד קבע בית הדין כי זכויותיהן של עובדות בתקופת שמירת הריון מוסדרות בסעיף 7(ג)1 לחוק עבודת נשים הקובע כי: "... היעדרות מכוח פסקה זו לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעסיקה".

באותו המקרה, המעסיקים טענו כי יש לפרש זאת באופן בו הוותק של העובדת במקום העבודה לא יפגע, אולם היא לא תהיה זכאית לתשלום דמי הבראה בגין תקופת שמירת ההיריון עצמה. בית הדין קבע כי אין לקבל פרשנות זו.

נקבע כי הוותק משפיע על הזכות לקבלת דמי הבראה בשני מובנים: הראשון, השלמת תקופת אכשרה לצורך הזכאות, באופן דומה לזכות לפיצויי פיטורים, כאשר על העובדת להשלים תקופה של 12 חודשים עבודה על מנת להיות זכאית לתשלום דמי הבראה; השני הוא היקף הזכאות במידה והושלמה תקופת האכשרה, הנגזר גם הוא מהוותק של העובדת וגדל ככל שהוא גדל.

בית הדין ציין כי סעיף 7(ג)1 לחוק עבודת נשים קובע כי היעדרות מכוח הסעיף לא תפגע בזכויות התלויות בוותק וכי קביעה זו אינה מסויגת ומכאן שהסעיף מבקש למנוע כל פגיעה בזכויות תלויות וותק. המשמעות היא שבכל הנוגע לזכות לדמי הבראה, יש למנוע פגיעה בזכות על שני מובניה ובהתאם לכלול גם את תקופת שמירת ההיריון עצמה לצורך חישוב הזכות.

### האם עובד המתפטר מעבודתו זכאי לחזור בו מהתפטרותו?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה השאלה האם העובד התפטר בשעת כעס וזכותו היתה לחזור בו מהתפטרותו (סע"ש 20-01-19579, מיום 11/8/23).

במקרה שנדון בפסק הדין, העובד הועסק אצל המעסיקה בתפקיד מאבטח החל מיום 12.10.2010 ועד ליום 8.12.2019. העובד זומן לשימוע ליום 10.12.19, אולם בטרם הגיע מועד השימוע שלח העובד פקס למעסיקה: "הנני X מגיש בזאת את התפטרותי 8/12/2019. נ.ב. חסכתי מכם את השימוע. הכדור בידכם. אפשר לעשות גמר חשבון בטוב ואפשר בפחות טוב. המלצה חמה ממני תבחרו באופציה הראשונה".

בנוסף, ביום 10.12.19 הגיע העובד למשרדי המעסיקה, החל השתולל וקילל ויצר מהומה עד שהמעסיקה נאלצה להזמין משטרה. בית הדין קבע כי לעובד היו התפרצויות זעם רבות.

העובד התפטר מספר פעמים מהמעסיקה אולם לאחר מכן היה מתחרט, בא ומבקש לחזור אל עבודתו במעסיקה והמעסיקה מחלה לו בכל פעם.

בית הדין קבע כי מדובר בהתפטרות ובחן האם העובד חזר בו מהתפטרותו האחרונה. נקבע כי ביום 13.12.19 שלח העובד מכתב למעסיקה בו ביקש לחזור בו מהתפטרותו. בתאריכים 13.12.19, 14.12.19, 18.12.19, 25.12.19, 4.1.20 ביקש העובד מהמעסיקה לשבצו. נקבע כי העובד לא באמת ובתמים רצה לחזור לעבוד אצל המעסיקה אלא שקיבל ייעוץ משפטי ובקשתו הייתה מהשפה אל החוץ.

בית הדין קבע כי על פי ההלכה, על מנת שייקבע שהעובד התפטר חייבת להיות ודאות כי אמנם התכוון העובד לסיים את העבודה אצל מעסיקו ונתן ביטוי חד-משמעי לכוונתו להביא את יחסי העבודה לידי גמר. הדיבור המביא את היחסים לידי סיום חייב להיות ברור ומשום כך אין "לתפוס" עובד (או מעסיק) במילתו כשהודיע על התפטרות (או פיטורים במקרה שעסקין במעסיק) בעת עידנא דריתחא - מתוך רוגז או בעיצומה של מריבה.

דין זה חל בפסיקה לגבי מעסיק שמפטר, אך חל גם על עובד שמתפטר. אומנם אמירה על סיום יחסי העבודה, יש לפרשה כפשוטה, אלא אם כן יוכח שהדברים נאמרו בלא כוונה לתוצאה, וצד לא יהיה כבול בדברים שאמר "בעידנא דריתחא". אם ההתפטרות הייתה בעידנא דריתחא, יש לבחון האם הודיע העובד על חזרתו מדבריו בתוך זמן קצר, ואז למעשה הודעת ההתפטרות מבוטלת.

בית הדין קבע כי במקרה זה, לנוכח השתוללותו של העובד במשרדי המעסיקה, התפטרותו אינה באה בגדר עידנא דריתחא. אילו רק היה מתפטר העובד לאחר זימונו יכול היה לחזור בו. ברם התנהגותו במשרדי המעסיקה - שליחת מכתב עוד טרם קרות אירועים אלו, כאשר הוא הכתיר את המכתב למעסיקה במילים "לכפויי הטובה שלום רב" - זה אינו בא בגדר עידנא דריתחא. בנוסף, בעת שהגיע העובד למשרדי המעסיקה הוא כלל לא ביקש לחזור לעבודה, אלא הגיע לקחת את משכורתו. ■



על כל מזמין שירות בתחומים שמירה ואבטחה; ניקיון; והסעדה, להיערך ולפעול בהתאם לתקנות אלה.

### האם עובדת המתפטרת במהלך חופשת הלידה כדי לטפל בילד מחויבת לתת הודעה מוקדמת בפועל?

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה השאלה האם על עובדת המתפטרת במהלך חופשת לידה כדי לטפל בילד, לתת הודעה מוקדמת בפועל (דמ 10206-06-22, מיום 26/7/23).

במקרה שנדון בפסק הדין, העובדת ילדה ביום 4.8.21 ויצאה לחופשת לידה אשר נועדה להסתיים בחלוף 26 שבועות, ביום 2.2.22. העובדת החליטה להתפטר לצורך טיפול בילדה שנולד, והודיעה על כך לטענתה בעל פה למעסיקים ביום 27.12.21. הודעה בכתב נמסרה ביום 29.12.21.

בין הצדדים עמדה מחלוקת בנוגע לחובת העובדת לתת הודעה מוקדמת בפועל גם כאשר היא מתפטרת במהלך חופשת הלידה שלה לצורך טיפול בילד, וכפועל יוצא מכך, בנוגע לזכות המעסיקים לקזז סך של 4,581 ש"ח בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

בית הדין קבע כי בנסיבות התפטרותה, העובדת נתנה למעשה הודעה מוקדמת בת למעלה מחודש. בית הדין הפנה לפסק דין שניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה, אשר קבע כי במקרה שנדון בו, העובדת התפטרה עוד במהלך חופשת הלידה, מעל חודשיים קודם לסיום חופשת הלידה לה היתה זכאית, וכי בנסיבות אלה יש לראותה כמי שנתנה למעסיקות הודעה מוקדמת, ומכאן שהן לא היו זכאיות לנכות משכרה בגין אי מתן הודעה מוקדמת (סע"ש 41829-08-19, מיום 25/3/21).

בית הדין הוסיף כי דרישה לתת הודעה מוקדמת בצורת עבודה בפועל בנסיבות אלה תפגע בזכות העובדת מכוח חוק עבודת נשים לתקופת לידה והורות ועל כן נראה שמתקיימות גם נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מעובדת לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, בהתאם להוראות סעיף 10(1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. בית הדין ציין כי בית הדין הארצי לעבודה טרם נדרש לסוגיה זו. ■

### פורסמו תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה – אשר ייכנסו לתוקף ביום 1/1/24

סעיף 28 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה קובע כי תחול על מזמין שירות בתחומים שמירה ואבטחה; ניקיון; והסעדה, אחריות אזרחית כלפי עובד של הקבלן המועסק אצלו, אם מזמין השירות כרת חוזה עם קבלן, שמתקיים בו אחד התנאים להלן: (1) בחוזה או בהצעתו של הקבלן לא פורטו בכתב רכיבי השכר שישלם הקבלן לעובדיו וכן עלות השכר המינימלית, הצהרת הקבלן על עלויות נוספות כולל רווח, והתחייבות של מזמין השירות לתשלום בסכום שלא יפחת מעלות השכר המינימלית והעלויות הנוספות כאמור; (2) עלות השכר המינימלית כאמור בפסקה (1) פחותה מערך שעת עבודה שנקבע ע"י השר; (3) מזמין השירות משלם בפועל לקבלן סכום הנמוך מערך שעת עבודה שנקבע ע"י השר, בעבור שעת עבודה לעובד של הקבלן.

עוד נקבע בסעיף זה כי השר יקבע את רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה, וכן את ערך שעת העבודה לעובד של קבלן לפי סוגי שירות שונים.

ביום 30/7/23 פורסמו תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן), תשפ"ג-2023.

התקנות מפרטות את חישוב עלות השכר המינימלית כמשמעותה בסעיף 28 לחוק, לפי התחומים השונים: שמירה ואבטחה; ניקיון; הסעדה.

התקנות קובעות כי מזמין השירות והקבלן יערכו התחשבות, אחת לרבעון לפחות, לגבי כל עובד, בהתאם להוראות התקנות (ולמשל: לגבי רכיבי שכר המושפעים מוותק, אשר יעודכנו לפי התקנות).

נקבע בתקנות כי תחשיב ערך שעת העבודה לפי תקנות אלה יפורסם במחשבון באתר האינטרנט של משרד העבודה.

תחילתן של תקנות אלה ביום 1/1/2024 והן יחולו על התקשרות שתיערך לראשונה ביום 1/1/24 או לאחריו. תקנות אלה יחולו גם על התקשרות שנערכה לפני 1/1/24, ממועד חידוש ההתקשרות או הארכתה אם יחולו ביום 1/1/24 או לאחריו, או מיום 1/1/2025, לפי המוקדם.

יובהר כי האמור לעיל מתייחס רק לחלק מהוראות התקנות ובתמצות.

ילדים, ולמעט אומנה לפי חוק אומנה לילדים; (2) מעון או מסגרת המשמשים למגורים או לטיפול בחסרי ישע, או מרכז עבודה שיקומי המיועד לחסרי ישע, ובכלל זה מסגרת שהיא מפעל מוגן, דיור מוגן מתוגבר, הוסטל, הוסטל לצעירים, הוסטל מתוגבר או הוסטל כוללני, המנויים בפרטים א(3)(ג) או ב(1) (ד) עד (ח) לתוספת לחוק שיקום נכי נפש בקהילה; (3) בית חולים או מחלקה המיועדים לאשפוז חולים סיעודיים ("חולה סיעודי" - חולה גריאטרי או תשוש נפש, לרבות חולה שמצב בריאותו ותפקודו ירודים כתוצאה ממחלה כרונית או מליקוי קבוע, הדורש מעקב רפואי מיומן במסגרת אשפוז, במשך 24 שעות ביממה לתקופה ממושכת); (4) בית חולים כהגדרתו בחוק טיפול בחולי נפש.

**"מעסיק"**: לעניין קבלת אדם לעבודה במוסד באמצעות משרד ממשלתי או רשות מקומית שהמוסד נתון לפיקוחם - האחראי במשרד הממשלתי או ברשות המקומית על קבלת אדם לעבודה במוסד; לעניין קבלת אדם לעבודה במוסד שלא באמצעות משרד ממשלתי או רשות מקומית - מנהל המוסד, ובמוסד שהוא תאגיד גם התאגיד.

**"עבודה"**: בין בתמורה ובין בהתנדבות, לרבות במתן שירותים, הכרוכה בקשר קבוע או סדיר של טיפול, השגחה או אחריות לשלומם של ילדים או חסרי ישע.

החוק קובע כי הוראה זו תחול ממועד ההרשעה בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע ועד תום התקופה שלהלן ("תקופת האיסור"), ואם נידון למאסר - תימנה תקופת האיסור ממועד השחרור ממאסר: בעבירות שעונשן המרבי אינו עולה על חמש שנים - עשר שנים; בעבירות שעונשן המרבי עולה על חמש שנים - 18 שנים.

### אישור המשטרה

עוד קובע החוק, כי מעסיק לא יקבל בגיר לעבודה במוסד בטרם קיבל את אישור המשטרה כי אין מניעה להעסקה לפי חוק זה, שניתן בתקופת השנה שקדמה לקבלתו על ידי המבקש.

אישור המשטרה יינתן באחד מאלה: (1) הבגיר לא הורשע בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע שביצע בהיותו בגיר, או אם הורשע - חלפה תקופת האיסור; (2) ועדת המומחים (אשר תוקם לפי חוק זה) פטרה את הבגיר מהאיסור. אישור המשטרה יינתן לאחד מאלה: לבגיר - על פי בקשתו, אם הבגיר המציא למשטרה תעודה מהמוסד כי הוא מועסק

## חוק חדש: מניעת העסקה במוסדות מסוימים של מי שהורשע באלימות כלפי ילדים וחסרי ישע

בתאריך 2/8/23 פורסם ברשומות חוק למניעת העסקה במוסדות מסוימים של מי שהורשע באלימות כלפי ילדים וחסרי ישע. חוק זה יכנס לתוקף בתאריך 2/8/24.

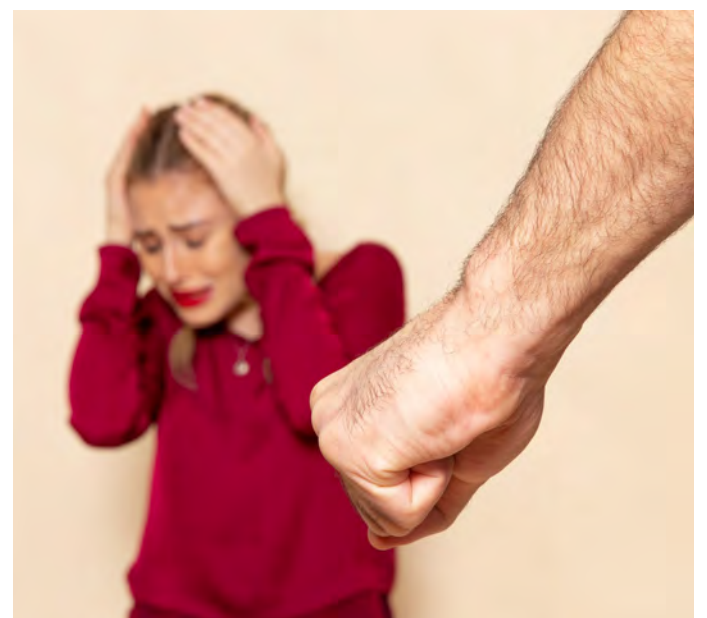
### איסור העסקה ועיסוק

עפ"י חוק זה, מעסיק לא יקבל לעבודה במוסד ולא יעסיק בעבודה במוסד בגיר (מי שמלאו לו 18 שנים) שהורשע בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע (בהתאם לעבירות המפורטות בחוק) שביצע בהיותו בגיר.

החוק קובע במקביל, כי מי שהורשע בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע שביצע בהיותו בגיר, לא יעסוק בעבודה במוסד.

**"ילד"**: מי שטרם מלאו לו שש שנים; **"חסר ישע"**: מי שמחמת גילו, מחלתו או מוגבלותו הגופנית או הנפשית, ליקויו השכלי או מכל סיבה אחרת, אינו יכול לדאוג לצרכי מחייתו, לבריאותו או לשלומו.

**"מוסד"**: (1) מעון לילדים, מעון יום ומשפחתון לילדים, גן ילדים, קייטנה, פנימייה, מועדונית או צהרון שבהם שוהים



החוק קובע כי במקרה שהופסקה עבודתו של עובד בשל איסור ההעסקה עפ"י חוק זה ובשל כך הוא פוטר בידי מעסיקו, יהיה המעסיק, על אף הוראות כל דין, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, פטור ממתן הודעה מוקדמת לפיטורים. העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים, זולת אם בית הדין האזורי לעבודה קבע כי הפיטורים היו בנסיבות מיוחדות, שאינן מצדיקות מתן פיצויי פיטורים, כולם או חלקם.

### תחילת החוק והוראות מעבר

תחילתו של החוק, למעט לעניין ועדת המומחים, שנה מיום פרסומו, דהיינו ביום 2/8/24 (להלן - יום התחילה).

תחילת ההוראות לענין ועדת המומחים, שישה חודשים מיום פרסום החוק, כאשר החוק קובע הוראות לענין אפשרותו של בגיר שהאיסור יחול עליו ביום התחילה או לאחריו, להגיש בקשה לוועדת המומחים החל מיום הקמתה ואף בטרם חל עליו האיסור.

לעניין בגיר המועסק במוסד ביום התחילה (2/8/24) יחולו הוראות אלה: הוראות החוק לעניין איסור העסקה ואישור משטרה יחולו החל מתום שלושה חודשים מיום התחילה. תנאי להמשך העסקת הבגיר במוסד הוא כי המעסיק קיבל את אישור המשטרה לגביו. מעסיק לא יישא באחריות פלילית (לענין מאסר שנה) רק בשל אי-קבלת אישור המשטרה, ובלבד שהבגיר או המעסיק פנו לקבל את האישור בתוך שלושה חודשים מיום התחילה.

הוראות החוק יחולו על בגיר שהורשע בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע שביצע בהיותו בגיר, גם אם הורשע בעבירה כאמור לפני יום התחילה.

חודש לפני יום התחילה יודיע מוסד לבגיר המועסק אצלו, במסירת הודעה בכתב ובהצבת שלט בולט במקום העבודה, על הוראות חוק זה, לרבות לענין מועד תחילתם של האיסורים לפי החוק על מועסקים קיימים, הקמת ועדת המומחים ודרכי הפנייה אליה.

נציין כי האמור לעיל כולל את עיקרי החוק בלבד וכי על מנת לקבל מידע מלא, יש לקרוא את הוראות החוק. כמו כן, יש להמשיך ולעקוב אחר שינויים והתפתחויות אפשריים. ■

בו או מועמד לעבודה בו; למוסד או למעסיק - על פי יפוי כוח שניתן לו מטעם בגיר המועסק בו או מועמד לעבודה אצלו, ובלבד שהמעסיק או המוסד יצהיר שהוא מוסד לפי חוק זה.

מעסיק שקיבל את אישור המשטרה או הודעת סירוב לא יעבירם לאחר ולא יעשה בהם או במידע העולה מהם שימוש, אלא בהתאם להוראות חוק זה.

### הוראות נוספות

החוק מסדיר את זכותו של הורה או אחראי על ילד או על חסר ישע, כי יוצג לו אישור המשטרה, בתנאים ובחריגים הקבועים בו (הוראה זו לא תחול על משרד החינוך).

החוק קובע כי תמונה ועדת מומחים אשר תהיה מוסמכת לתת פטור מאיסור עיסוק.

החוק קובע אחריות פלילית למפר אותו. כך לדוגמה, החוק קובע מאסר שנה למעסיק המקבל לעבודה במוסד או המעסיק בעבודה במוסד בגיר שהורשע בעבירת אלימות או התעללות בילד או בחסר ישע שביצע בהיותו בגיר, בתוך תקופת האיסור (אם וועדת המומחים לא פטרה אותו מהאיסור) וכן מאסר שנה למעסיק שהעביר לאחר הודעת סירוב או שעשה בה או במידע העולה ממנה שימוש, בניגוד להוראות החוק. יצוין כי החוק קובע סייג לאחריות הפלילית, לגבי מעסיק שהעסיק בגיר בלא אישור המשטרה, אם ההעסקה הייתה בנסיבות מיוחדות שבהן לא היה סיפק בידו לקבל את האישור, ובלבד שהעסקת הבגיר הייתה למשך זמן סביר באותן נסיבות, שאינו עולה על 30 ימים, והמעסיק פעל בלא דיחוי לקבל את אישור המשטרה לפי הסעיף האמור. יצוין כי בעשר השנים מיום תחילתו של חוק זה, יקראו את האמור כך שלא תופיע המילה "מיוחדות" וכן יופיע "90" במקום "30". כמו כן, מעסיק המקבל שירותים ממעסיק אחר שהוא מוסד לא יישא באחריות פלילית זו אם וידא שהמוסד קיבל אישור כנדרש.

עוד קובע החוק הטלת קנסות לפי חוק העונשין במקרה של הפרת חלק מהוראותיו.

הוראות החוק החלות על מעסיק יחולו גם על מעסיק בפועל של בגיר באמצעות קבלן כוח אדם, ועל בגיר המועסק כאמור.

### האם ניתן לשלוח לעובד תלוש שכר במייל?

הקובע (היום הקובע: היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), על הגעה של תלוש השכר לידי.

העובד רשאי בכל עת לחזור בו מהסכמתו למסירת תלוש השכר שלא בדפוס והמעסיק יפעל לפי הודעתו החל בחודש שלאחר החודש שבו הודיע העובד כאמור.

מסירת תלוש השכר תיעשה לא יאוחר מהיום הקובע. לא קיבל מעסיק הודעה באמצעות מערכת הדוא"ל או בכתב מהעובד, על הגעה של תלוש השכר לידי העובד בתוך 5 ימים מהיום הקובע - ימסור המעסיק לעובד את תלוש השכר מודפס במסירה חוזרת בתוך חמישה ימים נוספים, ולא יאוחר מעשרה ימים לאחר היום הקובע.

מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר כאמור לעיל יאפשר לעובדו לקבל את תלוש השכר מודפס לתקופה שלא תפחת משבע שנים מהמועד הקובע למסירת התלוש לפי החוק.

העברת המידע מהמעסיק לעובד תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע. המעסיק ינקוט טכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר במייל.

שימו לב כי קיימת גם אפשרות לשלוח את התלוש באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק, שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק וזאת בהתאם לתנאים שנקבעו בתקנות ובשים לב להנחיות משרד העבודה והרווחה שניתנו בעניין זה ביום 28/3/23.

עפ"י תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), תשע"ז-2017, מעסיק רשאי למסור לעובד את תלוש השכר במייל, בתנאי שהעובד הסכים לכך בכתב, לפי טופס הסכמה אשר צורף לתקנות ובתנאי שתלוש השכר ניתן להדפסה.

לגבי שליחת התלוש לכתובת מייל מטעם המעסיק (כתובת שיוחדה לעובד ונמצאת בשימוש הבלעדי) באמצעות מערכת הדואר האלקטרוני: על המעסיק למסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו.

על מערכת הדואר האלקטרוני לעמוד בכל אלה: היא מספקת לשולח אישור על הגעה או אי-הגעה של כל מסר אלקטרוני ששלח אל כתובת הדואר האלקטרוני של הנמען במערכת; היא מאפשרת גישה למידע הנשמר בה לבעל כתובת הדואר האלקטרוני בלבד לאחר שהוא זוהה באופן אישי, תוך שימוש באמצעי זיהוי המזהים אותו ומאמתים את הרשאתו לגשת למידע, ומתעדת גישה כאמור; היא נוקטת, באורח סדיר, אמצעי הגנה סבירים מפני חדירה אליה ומפני שיבוש בעבודתה, העלולים להביא לגישה לא מורשית אל המידע, ומתעדת אירועים העשויים להצביע על חדירה או שיבוש כאמור.

לגבי שליחת התלוש לכתובת מייל פרטית של העובד: העובד ימסור למעסיק את כתובת המייל הפרטית שלו ויחתום על ההצהרה שבטופס ההסכמה, שלפיה כתובת המייל הפרטית אכן משמשת אותו. העובד יודיע בכתב (לרבות באמצעות הודעת מייל) בסמוך לאחר קבלת התלוש ולא יאוחר מ-5 ימים מהיום

האמור במדור דיני עבודה בגיליון מתייחס לחוקי המגן ולפסיקה. על מנת לקבוע את חובות המעסיק בכל מקרה ומקרה, יש לבחון האם במקום העבודה חלים הסכמים קיבוציים / צווי הרחבה / הסכמים אישיים / נוהג, ואת השלכותיהם.

### לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני עבודה בגיליון

עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: [adi@biber-law.co.il](mailto:adi@biber-law.co.il)



לפיכך, גם תלמיד אשר נפגע בתאונה במהלך חופשה עקב אשמתו הבלעדית, ונגרמו לו נזקי גוף, עשוי להיות זכאי לפיצויים על פי פוליסה זו.

עם זאת, יודגש, כי הפוליסה אינה מכסה, בין היתר, תאונות דרכים בארץ או בחו"ל (למעט במקרים של שהיה בחו"ל מטעם המוסד החינוכי/הרשות המקומית/משרד החינוך), פעולות איבה, פעילות צבאית, תאונות עבודה, רשלנות רפואית ועוד.

פוליסה לביטוח תאונות אישיות מקנה זכאות לפיצוי, בין היתר, בגין מקרה מוות, בגין נכות זמנית, ובגין נכות צמיתה - מלאה או חלקית. כן כוללת הפוליסה פיצוי בגין הוצאות ששולמו בגין אמצעי עזר רפואיים הנחוצים לתלמיד עקב פגיעתו בתאונה, כגון כיסא גלגלים; וכן פיצוי בגין הוצאות רפואיות בגין טיפולים שלא כלולים ב"סל הבריאות", אך למעט הוצאות על טיפולי שיניים, הוצאות על ייעוץ רפואי לצורך קביעת אחוזי נכות והוצאות שכבר שולמו על ידי ביטוח פרטי וכיוצא"ב, הכל לפי תנאי הפוליסה.

לפיכך, במידה שארעה תאונה לתלמיד - מומלץ לבדוק הזכאות לפיצוי על פי פוליסה לביטוח תאונות אישיות לתלמידים. ■

### ילדכם נפצע בתאונה במהלך החופש? ייתכן ומגיע לו פיצוי

רבים מן ההורים לא יודעים, כי במידה שאירעה תאונה לתלמיד הן בגן ובבית הספר והן מחוץ להם - ייתכן כי הוא זכאי לפיצוי.

ככלל, תלמידים מגיל 3 ועד כיתה יב', הלומדים במוסד חינוכי בהתאם להגדרתו בחוק לימוד חובה - מבטחים בפוליסה לביטוח תאונות אישיות לתלמידים. פוליסה זו מקנה זכאות לפיצויים במקרה בו ארעה תאונה, וכתוצאה ממנה נגרם נזק גוף שהביא לנכות זמנית, נכות קבועה או חס וחלילה מוות.

פוליסה לביטוח תאונות אישיות מבטחת תאונות הנגרמות לתלמידים 24 שעות ביממה, בכל ימות השנה, לרבות בשבתות, בחגים ובחופשת הקיץ. כמו כן, הפוליסה מבטחת את התלמידים בכל מקום בארץ - היינו, גם מחוץ לכותלי הגן או בית הספר, וללא קשר אליהם.

כדי להיות זכאי לפיצויים על פי פוליסה לביטוח תאונות אישיות לתלמידים, לא נדרשת הוכחת אשמה או הוכחת רשלנות מצד כלשהו; ולמעשה, אין חשיבות לגורם לתאונה, אלא די בכך שארעה תאונה.





שלא נותרה נכות צמיתה, או לחלופין, מסכימה לשלם סכום נמוך משמעותית מסכום הפיצוי האמיתי אשר מגיע לילדם.

לכן, לצורך ניהול תביעת ביטוח, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולהיות מיוצגים בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה. ■



### פיצוי בגובה 80,000 ₪ לתלמיד שנפל מקורקינט חשמלי

דני (שם בדוי), תלמיד בן 13 בחטיבת ביניים בראשון לציון, נפצע תוך כדי רכיבה על קורקינט חשמלי על מדרכה בעיר, כאשר בעת הרכיבה, החליק לפתע דני, נפל מהקורקינט, והקורקינט נפל על גופו ופגע, בין היתר, בפניו.

כתוצאה מהנפילה סבל דני מפגיעה בלסת, קושי בסגירת ופתיחת הפה ומקושי באכילה. בנוסף, סבל דני מפגיעה ברגלו.

הוריו של דני פנו למשרדנו, וביקשו לדעת האם דני זכאי לפיצוי מגורם כלשהו, מאחר והתאונה אירעה לאחר שעות הלימודים. הסברנו להוריו של דני, כי מאחר ודני הינו תלמיד בבית ספר הפועל מכוח חוק חינוך חובה, הרי שהוא מבוטח בביטוח תאונות תלמידים אשר מעניק כיסוי בכל שעות היממה ובמשך כל השנה, כולל שבתות, חגים וחופשות.

מיד לאחר תחילת הטיפול בתיק, פנה משרדנו לחברת הביטוח אשר ביטחה את דני בביטוח תאונות אישיות לתלמידים. חברת הביטוח שילמה לדני עבור ימי היעדרותו מהלימודים, אולם לא שילמה בגין נכותו כתוצאה מהתאונה, בטענה שנכותו הינה זמנית בלבד וצפויה לחלוף.

לאור תשובת חברת הביטוח, הגיש משרדנו תביעה לבית המשפט נגד חברת הביטוח, בצירוף חוות דעת בתחום הפה והלסת ובתחום האורתופדיה. בהתאם לחוות דעת המומחים מטעמנו, ולאחר שדני נבדק על ידי רופאים מטעם חברת הביטוח, שילמה חברת הביטוח לדני סך כולל של 80,000 ₪ בגין פציעתו בתאונה.

חשוב מאוד לדעת - במקרה של תאונות אישיות לתלמידים, מומלץ שלא להתמודד באופן עצמאי עם חברת הביטוח ללא ידע משפטי או רפואי בנושא. לצערנו, במקרים רבים בהם הורים פונים באופן עצמאי לחברת הביטוח, חברת הביטוח דוחה את תביעתם בטענה

**לשאלות / הבהרות**  
**ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון**  
**עו"ד לירון ביבר הררי**  
**בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il**



### נפגע בגן פרטי ופוצה בגין נזקי

מספר חודשים לאחר התאונה, פנו הוריו של חן לבעלת הגן, בדרישה לפצותם בגין נזקי הגוף שנגרמו לחן בתאונה. ואולם, פנייתם של ההורים לא זכתה לכל התייחסות.

רק לאחר שמשרדנו פנה לבעלת הגן, הגיעו הצדדים להסכם פשרה עם חברת הביטוח אשר ביטחה את הגן במועד התאונה, לפיו עקב התאונה אשר ארעה כתוצאה מרשלנות ומחדל של בעלת הגן ו/או מי מטעמה, קיבל חן סכום כסף ראוי המשקף את הנזק שנגרם לו עקב התאונה, ואשר כלל, בין היתר, את הפסדי השכר שנגרמו להוריו של חן בתקופה בה נאלצו להיעדר מעבודתם, את ההוצאות הרפואיות ואת הכאב והסבל העצומים שנגרמו לחן עקב התאונה. ■

חן (שם בדוי), נפגע בתאונה בהיותו בן שנתיים, במהלך שהותו בגן פרטי בצפון הארץ, עת טיפס בעצמו על מגלשה גבוהה ולא תקנית בחצר הגן, ונפל ממנה, מגובה רב, על ידו השמאלית.

בעת שחן טיפס על המגלשה - אף לא אחד מצוות הגן צפה בו או השגיח עליו; ולאחר שנפל מהמגלשה ובכה - אף לא אחד מצוות הגן ידע מה סיבת הבכי.

יום התאונה היה יום שגרתי בגן. בעת שהילדים שיחקו בחצר הגן, הבחינה אחת הסייעות כי חן בוכה והצליחה להרגיעו. לקראת שנת הצהריים, חן התקשה להירדם ולאחר שהתעורר מהשינה, הבחינה בעלת הגן כי ידו השמאלית שמוטה. בעלת הגן התקשרה לאמו של חן ודיווחה לה על כך.

אמו של חן הגיעה מיד לגן ופנתה עמו מיידית למוקד לרפואה דחופה, שם בוצעו לו צילומי רנטגן אשר הדגימו שברים באמה השמאלית בעצמות הרדיוס והאולנה.

לנוכח הממצאים החמורים שהתגלו, פנו הוריו של חן לבעלת הגן וביקשו ממנה לצפות במצלמות הגן ולבדוק האם היה אירוע כלשהו במהלך שהותו של חן בגן, אשר גרם לפגיעה החמורה בידו.

ואכן, לאחר צפיית בעלת הגן במצלמות הגן - נודע לה, לראשונה, כי חן נפל מהמגלשה וספג חבלה בידו השמאלית.

לאור הפגיעה בידו, ידו של חן קובעה בגבס ובהמשך היה חן תחת מעקב רפואי.



**לשאלות / הבהרות**  
**ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון**  
**עו"ד ליטל ביבר חייקין**  
**בטל': 03-5588244, בדוא"ל: lital@biber-law.co.il**



# ביבר לקואה חייקין הררי

## משרד עורכי דין ונוטריון

**משרד עורכי דין ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי**  
**הינו משרד משפחתי, המנוהל על ידי שלוש שותפות.**  
**במשרד שלוש מחלקות:**

### מחלקת דיני עבודה

**עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה**, האמונה על תחום דיני העבודה במשרדנו, מייצגת ומלווה מעסיקים מזה כ-20 שנה. מחלקת דיני העבודה במשרדנו כוללת ייעוץ למעסיקים; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה, במשרד העבודה והרווחה, בשימועים ובגישורים; הכנת הסכמי עבודה, חוות דעת משפטיות וכיוצ"ב.



adi@biber-law.co.il

### מחלקת דיני נזיקין - נזקי גוף

**עו"ד ליטל ביבר חייקין** אמונה על תחום דיני הנזיקין במשרדנו. מחלקת הנזיקין במשרדנו כוללת ייצוג נפגעים בתחום דיני הנזיקין, לרבות: ייצוג נפגעים בתאונות דרכים; ייצוג נפגעים בשל מפגעים בטיחותיים ו/או רשלנות; ייצוג נפגעים בתאונות עבודה, לרבות ייצוג וליווי מול המוסד לביטוח לאומי; תביעות נגד חברות ביטוח.



lital@biber-law.co.il

### מחלקת דיני ביטוח

**עו"ד לירון ביבר הררי** אמונה על תחום דיני הביטוח במשרדנו. מחלקת דיני הביטוח במשרדנו כוללת ייצוג מבטוחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחי חיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

**נשמח לעמוד לרשותכם!**