

### חופשה שנתית לנער המועסק בחופש הגדול

האם נער המועסק בשכר שעתי בחודשים יולי ואוגוסט בלבד (תקופה אשר הוסכמה מראש), זכאי לפדיון חופשה בסיום העסקתו?

בהתאם לחוק חופשה שנתית, עובד שעתי/יומי העובד אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים (בין בשנת עבודה אחת ובין בשתי שנות עבודה רצופות) - ואין ביניהם חוזה עבודה בכתב לתקופת עבודה רצופה העולה על 74 ימים - ישלם לו המעסיק תמורת חופשה בגובה 4% לפחות משכר העבודה.

לכן, נער המועסק בשכר שעתי לתקופה קצובה של חודשיים בלבד (כלומר פחות מ-75 ימים רצופים), יהיה זכאי בסיום העסקתו לתמורת חופשה בגובה 4% משכר העבודה שקיבל במשך תקופת העסקתו.

**לדוגמה:** הנער השתכר סה"כ 9,000 ₪ במהלך עבודתו בחופש הגדול. בסיום העסקתו יהיה על המעסיק לשלם לו תמורת חופשה בגובה 360 ₪ (9,000 ₪ \* 4%).

### לקראת החופש הגדול: האישורים הנדרשים בהעסקת בני נוער

לקראת החופש הגדול - נזכיר כי האישורים הנדרשים בהעסקת בני נוער הם:

1. תעודת זהות של הנער או תעודת זהות של הוריו שבה מופיעים פרטיו.

2. אישור רפואי להעסקת הנער שנתן רופא המשפחה שבדק אותו, ואם העבודה מחייבת בדיקות התאמה, גם אישור רפואי שניתן בידי רופא מורשה.

מעסיק מחויב לשמור במקום שבו מתנהל עסקו העתק של תעודת הזהות ושל האישור הרפואי, בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה יבער המעסיק מסמכים אלה.

עוד נזכיר, כי בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה, מעסיק ימסור לעובד שהוא נער, הודעה בכתב בדבר תנאי העסקתו, לא יאוחר משבעה ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו.



במילים אחרות, אי המצאת טופס 161 שקולה להלנת פיצויי פיטורים.

בית הדין קבע כי אמנם, בעקבות תיקון 21 לחוק הפיקוח יכול העובד למשוך את הכספים הצבורים על שמו בחלוף ארבעה חודשים, אף ללא קבלת טופס 161. אולם, משיכה זו כרוכה בתשלום מיסים או בנטל לפנות לפקיד השומה ולבצע את התיאומים הנדרשים לצורך מימוש הפטור ממס. ואילו, משיכתם באמצעות טופס 161 מקנה פטור, מלא או חלקי, מתשלום המיסים.

מכאן כי התלות של העובד בטופס 161 נחלשה, שכן בידו למשוך את הכספים ללא שיתוף פעולה מצד המעסיק. אולם, גם אחרי תיקון 21 הנ"ל היחלשות זו היא משמעותית, בשל היבטי מיסוי הכרוכים במשיכת הכספים ללא טופס 161 או ההכבדה הכרוכה במימוש הפטור ממס - ולכן נשמר העקרון כי אי המצאת טופס 161 שקולה להלנת פיצויי פיטורים.

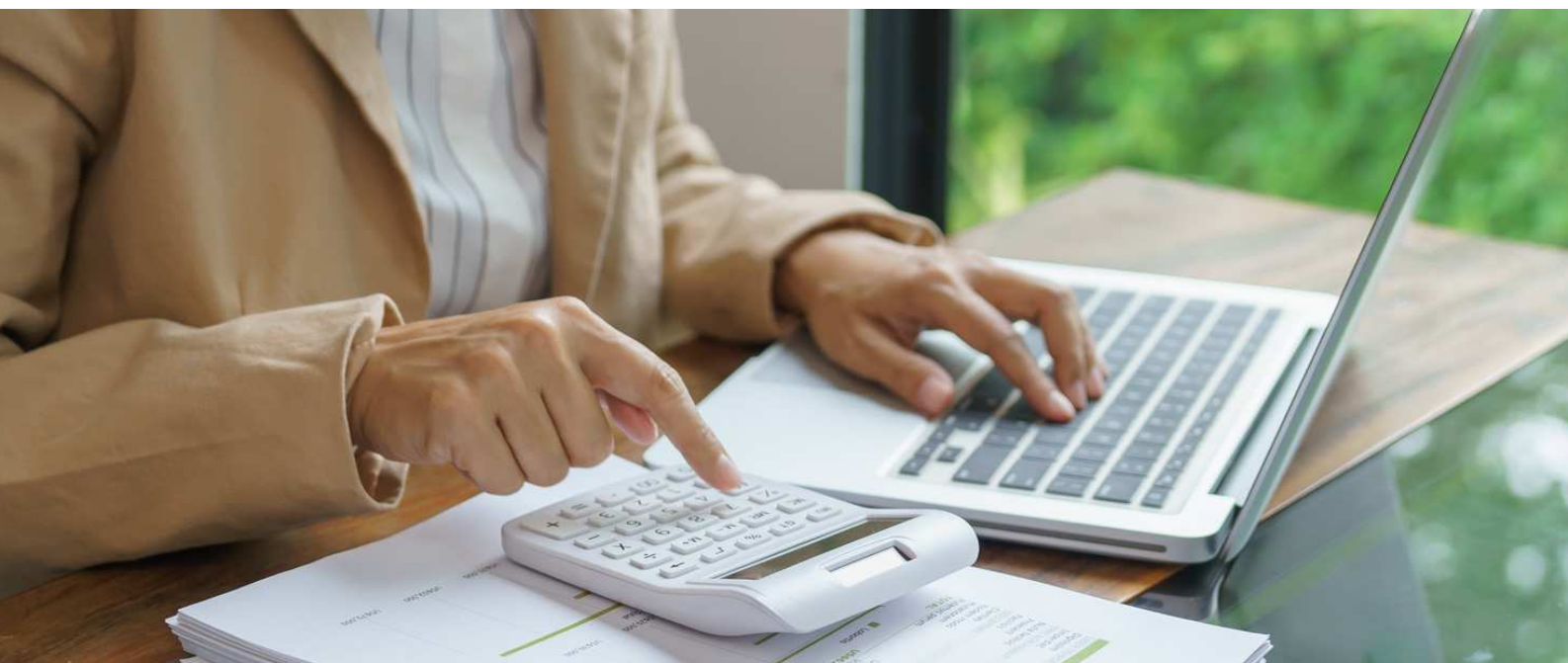
### בית הדין הארצי קבע: אי המצאת טופס 161 שקולה להלנת פיצויי פיטורים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, התייחס בית הדין לשאלת הזכאות לתשלום פיצויי הלנה בגין אי המצאת טופס 161 (עע 25-06-47662, מיום 31/5/26).

במקרה שנדון בפסק הדין, המעסיקה מסרה לעובד טופס 161 באיחור של שנה ושמונה חודשים.

בית הדין קבע כי ההלכה הפסוקה קבעה, לפני שנחקק בשנת 2018 תיקון 21 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), כי בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק פיצויי הלנה בגין איחור במסגרת טופס 161.

הטעם לכך היה "כי למתן הוראת שחרור לקופה ללא צירוף טופס 161 אין כל נפקות מאחר ש"השובר" לתשלום פיצויי הפיטורים שעל המעסיק לספק לקופה הוא טופס 161 והקופה אינה רשאית לפעול בלעדיו" (מתוך ע"ע 29744-11-18, מיום 31/3/20).



### למי שייך קו טלפון נייד ששימש את העובד בעבודתו?

בפסק הדין המוזכר מימין (סעש 51261-02-23, מיום 24/5/26), העובד קיבל טלפון נייד מטעם העבודה ומספר הטלפון הנייד שלו הועבר לבעלות המעסיקה.

**העובד טען כי המעסיקה סירבה להשיב לו את קו הטלפון הנייד לאחר סיום עבודתו. העובד טען שקו הטלפון היה בבעלותו במשך שנים רבות.**

המעסיקה טענה כי העובד ידע שקו הטלפון לא יושב לו. העובד, מנגד, טען כי הבין שקו הטלפון יושב לו עם סיום עבודתו.

בית הדין קבע כי בהינתן שקו הטלפון היה בשימוש של העובד במשך שנים רבות טרם העסקתו אצל המעסיקה, ובהיעדר הסכם מפורש בכתב הקובע אחרת, הנטל להוכחת הוויתור על הקו מוטל על המעסיקה.

בית הדין קבע כי המעסיקה לא עמדה בנטל זה ולפיכך הורה למעסיקה להשיב לעובד את הבעלות על קו הטלפון הנייד.

### נקבע כי הרכיבים בונוס, אש"ל ופיצוי שווי היוו חלק מהשכר הקובע להפרשה לפנסיה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה טענת עובד, איש מכירות, כי המעסיקה לא הפרישה לפנסיה על רכיבי שכר שונים - **בונוס, אש"ל ופיצוי שווי** (סעש 51261-02-23, מיום 24/5/26).

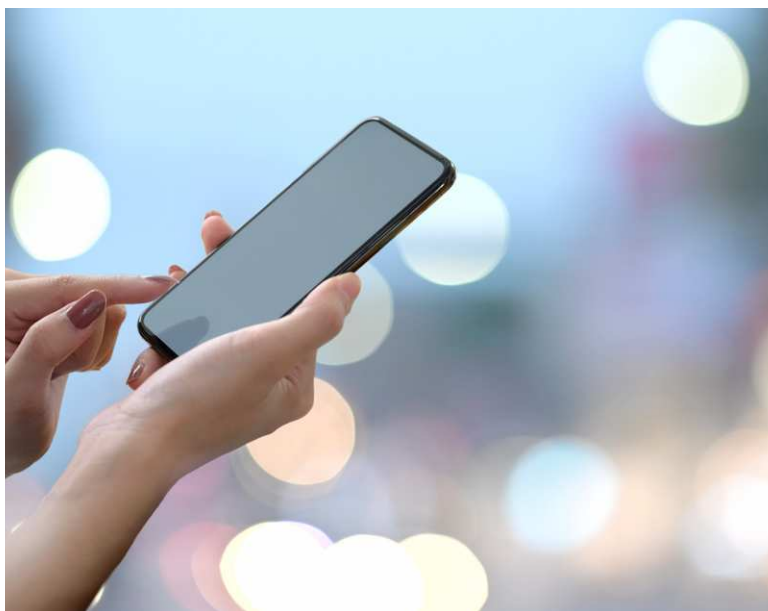
המעסיקה טענה מנגד, כי הבונוס היה "פרמיה" שאינה נכללת בשכר הקובע להפקדות סוציאליות.

העובד הצהיר כי הבונוס היה "קבוע ללא קשר לתפוקת עבודתי" והכחיש כי הבונוס שולם אם הגיע ליעד מכירות של 200,000 ש.

בית הדין קבע כי לא הוכחה טענת המעסיקה כי הבונוס שולם כאשר העובד הגיע ליעד של מכירות בגובה של 200,000 ש. בית הדין קבע כי היה על המעסיקה להראות כיצד הישבה לעובד את **הבונוס ששילמה לו**. בנוסף, קיימים חודשים רבים בהם הבונוס הוא זהה לחודש הקודם, אשר מצביעים על כך שהרכיב היה חלק אינטגרלי משכרו הקבוע, ולא "פרמיה" חד-פעמית או משתנה. לפיכך, **נקבע כי היה על המעסיקה להפריש בגין רכיב זה לפנסיה.**

**באשר לרכיבי אש"ל ופיצוי שווי, נקבע כי המעסיקה לא הציגה ראיה כי רכיבים אלו לא היוו חלק מהשכר הקובע להפקדות ומה מהותם - ולכן יש להפריש גם בגינם כספים לפנסיה.**

בית הדין קבע כי המעסיקה תשלם לעובד חלף הפרשות לפנסיה בסך של 33,098 ש.



בית הדין קבע כי למתן זכות טיעון לעובד חשיבות רבה במיוחד, מקום בו מועלות נגדו טענות כי ביצע עבירת משמעת או מעשה חמור אחר.

בית הדין קבע כי משהמעסיקה לא הציגה בפני העובד ראיות לטענותיה נגדו - היא לא נהגה כלפיו בתום לב ובהגינות ולא יצאה ידי חובתה לקיים לו שימוע כדין. בהעדר הצגת הוכחות לטענותיה, מנעה המעסיקה מהעובד להתמודד עם טענותיה נגדו וגרמה לו להתבצר בעמדתו. אילו הציגה בפניו לפני השימוע או לכל הפחות במהלכו את ההוכחות, היתה ניתנת לו ההזדמנות להתייחס לדברים.

נקבע כי מהעובדה שהמעסיקה החלה לגייס עובד מחליף לעובד קודם לעריכת השימוע; מהימנעותה להציג בפני העובד הוכחות לטענותיה נגדו, לא לפני השימוע ולא במהלכו; מהימנעותה של המעסיקה לברר לעומק את טענות העובד והמחלוקת ביניהם, תוך התייחסות לאחריותה כמעסיקה, התרשם בית הדין כי המעסיקה גמרה בדעתה לפטר את העובד, קודם לעריכת השימוע וכי השימוע, כטענת העובד, נעשה למראית עין בלבד.

נקבע כי זהו פגם חמור בניהול השימוע אשר פגם ביעילותו ובהגינותו וכי העובד זכאי לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 50,000 ₪.

### לקריאת המאמר המלא לחצו כאן

### לרכישת המדריך לפיטורים בארבעה שלבים לחצו כאן



### המעסיקה החלה לגייס מחליף לעובד לפני השימוע וחויבה לשלם לו פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בטענת עובד כי פוטר שלא כדין (סע"ש 22-07-2629, מיום 25/5/26).

העובד הועסק על ידי המעסיקה במשך כ-15 שנים בתפקיד מנהל אולם תצוגת רכבי אאוטי, לשביעות רצונה, הצליח מאוד בתפקידו ומכר רכבים רבים.

### העובד זומן לשימוע בשל טענות קשות של מעילה באמון.

ביום הזימון לשימוע, ועוד בטרם התקיים השימוע, קיבל העובד מסרון בווטסאפ ממנהלת בחברת איתוראן בזו הלשון: "יש לי סוכן שעזב מקום עבודה ומספרים לי שהוא בא לנהל את אאוטי רחובות... אני דואגת לך". לטענת העובד, המעסיקה החליטה על פיטוריו וגייסה לו מחליף עוד בטרם קיימה לו שימוע.

מנכ"ל המעסיקה העיד כי קיבל עובד מחליף לעובד עם סיום העסקת העובד והוסיף כי "אולם התצוגה לא יכול להישאר ללא מנהל". בית הדין קבע כי המעסיקה החלה באיתור מחליף לעובד ומנכ"ל המעסיקה ראיין שלושה מועמדים - עוד קודם לקיום שימוע לעובד.

כאשר בעלי המעסיקה מסר לעובד את הזימון לשימוע הוא אמר לו: "אין מה לעשות X, החליטו כבר." ובתחילת השימוע אמר לו: "אני חייב לומר לך כמבוגר שזה מאוד כואב וקשה להתגרש אחרי 15 שנות עושר. זה לא נעים בכלל." בית הדין קבע כי בכך הבהיר בעלי המעסיקה לעובד מה תהא תוצאת השימוע ולא משנה מה ישיב למה שמיוחס לו במכתב הזימון לשימוע.

בית הדין היפנה לפסיקה הקובעת כי אם ניתנה החופשה והעובד מסרב לקחתה, או אינו לוקח אותה מסיבה התלויה בו, ואינה סבירה, הוא מקפח את זכותו לחופשה, כפוף לכך שבהסכמת המעסיק הוא זכאי לצבור חופשה לפי ס' 7 לחוק.

העובד הועסק על ידי המעסיקה 15 שנים ועל כן נקבע כי בשנים 2019 עד 2022 היה זכאי לצבור עד 85 ימי חופשה.

בית הדין ציין כי בשנת 2020 פרצה מגפת הקורונה ובשל הסגרים והמגבלות שהוטלו במשק, הרבה עובדים נאלצו לצבור ימי חופשה בהעדר הזדמנויות לנפוש. נקבע כי בנסיבות אלה, המעסיקה לא היתה זכאית למחוק לעובד 22 ימי חופשה והוא זכאי לפדיון של מלוא 59.61 ימי החופשה שצבר. נקבע כי העובד זכאי להשלמת פדיון חופשה בסך של 117,748 ₪.



### האם מעסיק רשאי למחוק ימי חופשה שהעובד לא מימש?

בפסק הדין אשר הזכרנו בעמוד הקודם (סע"ש 22-07-2629, מיום 25/5/26), העובד טען כי במסגרת גמר החשבון שולם לו פדיון חופשה חלקי בלבד.

המעסיקה טענה כי מאחר שהעובד התבקש במהלך העסקתו לממש ימי חופשה ולא לצבור אותם, היא רשאית למחוק את ימי החופשה שצבר. לכן מסך כל 59.61 ימי החופשה שצבר, היא בחרה למחוק 22 ימי חופשה ולשלם לו בגין פדיון 37.61 ימי חופשה בלבד.

בית הדין האזורי לעבודה היפנה לסעיף 7(א) לחוק חופשה שנתית, הקובע כי "אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד, בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות".

בית הדין קבע כי הפסיקה פירשה את הסעיף הנ"ל כצבירה מקסימלית של שלוש שנים מלאות בתוספת הימים שנצברו בשנת העבודה השוטפת, וכי בהסכמת המעסיק ניתן לקבוע מכסה מירבית גבוהה יותר.

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)



ואכן, משרדנו הגיש תביעה לחברת הביטוח בטענה שעליה לשלם את הכיסוי הביטוחי בשל שבץ מוחי. לאחר בחינת התביעה, שילמה חברת הביטוח למיקי את סכום הביטוח המלא - 141,000 ₪.

**כדאי לזכור:** כשמגישים תביעה לחברת הביטוח כדאי להבין מראש מה הכיסוי הביטוחי כולל, על מנת להתאים את דרישת התשלום לתנאי הפוליסה ולהגדיל את סיכויי התביעה. אין לצפות שחברת הביטוח "תגדיל ראש" ותאתר בעצמה כיסויים חלופיים שלא צוינו במפורש בדרישה המקורית.

על כן, בכל מקרה בו ארע מקרה ביטוחי, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח לצורך קבלת ייעוץ והכוונה, ולבחון את הצורך בהגשת תביעה לחברת הביטוח או לבית המשפט.



### למעלה מ-140,000 ש"ח מביטוח מחלות קשות למבוטח שתביעתו נדחתה

מיקי (שם בדוי), אובחן בשנות הארבעים לחייו כסובל מתסמונת נדירה וקשה, המגבילה אותו בחיי היום יום ומסכנת את חייו.

מיקי, אשר רכש פוליסת מחלות קשות, פנה לסוכן הביטוח דרכו בוטח לצורך מיצוי זכויותיו. סוכן הביטוח הגיש לחברת הביטוח את המסמכים המעידים על המחלה, ולהפתעתו הרבה של מיקי - התביעה נדחתה בטענה שמחלתו אינה עונה להגדרת "מחלה קשה" בפוליסה.

לאחר קבלת מכתב הדחיה, פנה מיקי למשרדנו על מנת לבחון האם ניתן להגיש תביעה נגד חברת הביטוח ולחייבה לשלם.

לאחר שמשרדנו בדק ביסודיות את כלל המסמכים הרפואיים של מיקי, הוסבר למיקי כי אמנם מחלתו איננה נכללת ברשימה המחלות עליהן יש כיסוי בפוליסה שרכש, אולם מהמסמכים הרפואיים עולה כי כחלק מהתסמונת ממנה סובל הוא עבר מספר אירועים מוחיים - ועל כן ניתן להוכיח כי קיימת זכאות מכוח כיסוי ל"שבץ מוחי" בפוליסה.

### לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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



האישה קיוותה שהכאבים יחלפו מעצמם, אך ביום שלמחרת התאונה, כשהכאבים רק החמירו, היא פנתה בלוויית בתה לבית החולים, שם נמצא שהיא סובלת משבר דחיסה באחת מחוליות עמוד השדרה. היא אושפזה במחלקה לניתוחי עמוד שדרה להמשך בירור ולאיוון הכאב, והמשך עברה ניתוח לייצוב החולייה שנשברה.

לאחר 11 ימי אשפוז, שוחררה האישה לביתה, כשהיא מצוידת בהמלצות למעקב רופא משפחה, ביקורת במרפאת עמוד שדרה, שימוש במחוך, המשך טיפול תרופתי, הוצאת תפרים בחלוף 14 ימים מהניתוח, טיפולי פיזיותרפיה וחופשת מחלה למשך 30 יום.

עד היום, כשנתיים וחצי לאחר התאונה, סובלת האישה, בין היתר, מהגבלה בטווח תנועות הגב התחתון ומחוסר יציבות בהליכה והיא נמצאת במעקב רפואי רצוף, בין היתר אצל רופא משפחה ואורתופד.

כדאי לדעת, כי התאונה שארעה לאישה מהווה תאונת דרכים לכל דבר ועניין; ולפיכך, זכאית האישה לפיצוי בגין נזקי הגוף שנגרמו לה בתאונה מכוח חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים (חוק הפלת"ד) אשר קובע כי כל נפגע בתאונת דרכים זכאי לפיצוי, בין אם התאונה ארעה באשמתו ובין אם לא.

לאחר מו"מ מול חברת ביטוח החובה קיבלה מרשתנו פיצוי בסך עשרות אלפי שקלים.

### האופנוע קפץ בפתאומיות בגלל מהמורה בכביש, ואימו של הרוכב שברה חוליה בגבה

מרשתנו, אישה בשנות השישים לחייה, לא תיארה לעצמה שיציאה לבילוי עם בנה, כשהיא רכובה על אופנועו, תסתיים בתאונת דרכים שתשנה את מסלול חייה.

בשעה שבנה הרכיב אותה על אופנועו בדרכם למקום הבילוי, נתקל האופנוע במהמורה בכביש, וכתוצאה מכך הגלגל האחורי של האופנוע קפץ לגובה רב ושב והוטח בקרקע, תוך כדי תנועה. האופנוע המשיך בנסיעתו מבלי שהתהפך, אך כתוצאה מהטלטול והמכה החזקה בקרקע שזעזעה את גופה של האישה, היא החלה לחוש כאבים עזים בגבה, וצעקה לבנה שיעצור את האופנוע לאלתר. ממקום התאונה, היא הלכה ברגל למכוניתה, שחנתה בקרבת מקום, ומשם נהגה לבית בתה.



### לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני נזיקין בגיליון

עו"ד ליטל ביבר חייקין

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: [lital@biber-law.co.il](mailto: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, אמונה על תחום דיני העבודה במשרד.  
מייצגת ומלווה מעסיקים מזה למעלה מ-20 שנה.  
מחלקת דיני העבודה במשרד כוללת ייעוץ למעסיקים; ייצוג מעסיקים בבתי הדין לעבודה,  
במשרד העבודה, בשימועים ובנישורים; 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 במשרד.  
מחלקת הנזיקין במשרד 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 במשרד.  
מחלקת דיני הביטוח במשרד כוללת ייצוג מבטחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח  
סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוון פוליסות בריאות; תביעות ביטוחי חיים;  
תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!

2022 כל הזכויות שמורות לביבר לקואה חייקין הררי, משרד עו"ד ונוטריון משה לוי 11 (בניין UMI) א.ת. ראשלי"צ, קומה 10

טל': 03-5588244, פקס 03-5588241, office@biber-law.co.il, www.biber-law.co.il

ביבר לקואה חייקין הררי  
משרד עורכי דין ונוטריון

# המדריך להליך הפיטורים

פיטורים בארבעה שלבים

עו"ד עדי ביבר לקואה

לרכישת המדריך - לחצו כאן



למידע על המדריך להליך הפיטורים בארבעה שלבים - לחצו כאן



לתוכן העניינים של המדריך - לחצו כאן

