

בהיעדר הגדרה ברורה בהודעה לעובד - ישולם גמול עבודה במנוחה שבועית במוצ"ש

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין הארצי לעבודה, נדונה, בין היתר, השאלה האם העובדים זכאים לגמול עבודה במנוחה שבועית גם עבור עבודה במוצאי שבת (בר"ע 2802-04-25, מיום 7/6/26).

כשהעובדים עבדו במשמרת שהתחילה בשבת והסתיימה בשעה 23:00 במוצאי שבת, הם קיבלו תשלום בגין עבודה במנוחה שבועית (150%) רק עד השעה 18:00 ולא בגין כל המשמרת.

בית הדין היפנה לעניין דדיאשוילי (ע"ע 9623-02-18, מיום 7/4/20), בו נפסק כי "השאלה אם לצורך תשלום גמול מנוחה שבועית עבודתו של העובד במוצאי השבת היא עבודה ביום המנוחה תלויה בראש ובראשונה באופן הגדרתו של יום המנוחה השבועי, קרי אם יום השבת ומוצאי השבת כלולים בו... הגדרתו של יום המנוחה מתבטאת בהודעה לעובד... כשהעדר הגדרה ברורה יפעל לטובת העובד במובן זה שההנחה היא כי גם מוצאי השבת כלולה בו".

נקבע כי מאחר שבהודעות לעובד שנמסרו לעובדים אין כל התייחסות למוצאי שבת באופן ספציפי, היה על המעסיקה לשלם גמול עבודה במנוחה השבועית עד מוצאי שבת בחצות (או אף מעבר לכך, במקרה שלא קדמו לעבודה בשבת 36 שעות מנוחה).

זמן ההפסקה עולה על המתחייב לפי דין? חשוב לפרט את ההפסקות בדוחות הנוכחות

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד לתשלום שכר עבודה עבור זמן הפסקות (סע"ש 14286-07-20, מיום 10/6/26). לטענת העובד, המעסיקה ניכתה משכרו שעה אחת ביום שלא כדין.

נקבע כי יש להבחין בין "הפסקות הניתנות על פי דין" - 45 דק' הפסקה אשר המעסיק מחויב לתת לפי החוק, לבין "הפסקה אחרת" שמעבר למתחייב בדין, הנבחנת באופן עצמאי ולא באותן אמות המידה של ההפסקות הניתנות לפי דין.

אשר לזמן ההפסקה עפ"י דין - נקבע כי, במקרה זה, העובד ניצל את זמני ההפסקות וכי אינו זכאי לתשלום שכר עבורם.

אשר לזמן ההפסקה הנוספת שמעבר לדין - נקבע כי הנטל המוטל על המעסיק, להוכיח הפסקה נוספת מעבר לדין, מוגבר יותר מאשר בכל הנוגע להפסקה עפ"י הדין, ועליו להוכיח כי מדובר ב"הפסקה רצונית וממשית".

נקבע כי, במקרה זה, משזמן ההפסקות אינו מעוגן בהודעה לעובד או בהסכם העבודה ודוחות הנוכחות אינם כוללים פירוט מדויק של זמני ההפסקות שנוצלו בפועל - המעסיקה לא עמדה בנטל להוכיח כי ניתנה לעובד הפסקה רצונית וממשית של רבע שעה נוספת מעבר למתחייב עפ"י הדין.

משכך, נקבע כי יש לחייב את המעסיקה בתשלום עבור רבע שעה בכל יום עבודה בו נכתה שעת הפסקה משעות העבודה.

לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

בית הדין הארצי קבע כי לא ניתן לקבוע שהתוספת היא פיקטיבית רק מהטעם שבחודשים מסוימים שיעור התוספת ששולמה לעובד עלה על הסכום שהיה העובד מקבל לו היה משולם לו גמול בגין כל שעת עבודה נוספת (כלומר, גמול רגיל שאינו בשיטה הגלובלית). זאת, בתנאי שהפער בין שיטות החישוב אינו גדול, שכן פער גדול עשוי להביא לקביעה כי התוספת הגלובלית אינה אותנטית או לגיטימית.

בית המשפט העליון דחה את העתירה נגד פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה על הסף וקבע כי אין זה מקרה בו מוצדקת התערבות חריגה בפסיקת בית הדין הארצי. נקבע כי בית הדין הארצי לא קבע הלכה חדשה אלא יישם את הפסיקה והפרקטיקה הקיימות בנושא.

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן



בית המשפט העליון אישר: ניתן לשלם תוספת שעות נוספות גלובלית שעתית

בגיליון לחודש 2/26, סקרנו את פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה, אשר דן במעמדה של תוספת שעות נוספות גלובלית שעתית (ע"ע 18539-10-23, מיום 2/2/26).

בתאריך 26/5/26 דחה בית המשפט העליון עתירה שהוגשה נגד פסק הדין (בג"ץ 69093-04-26).

נזכיר כי באותו מקרה, לעובד במסעדה שולם שכר שעות בצירוף תוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות, שבת וחג. תוספת זו הועמדה, לאורך רוב תקופת העסקת העובד, על סך של 6 ש"ח ברוטו לשעת עבודה, תוך שצוין כי סכום התוספת לא יפחת מהתוספת לה זכאי העובד בגין עבודה בשעות נוספות, שבת וחג.

בית הדין הארצי הבחין בין שני היבטים של תשלום גמול שעות נוספות לעובד בשכר שעתית: אותנטיות התשלום - האם התוספת משולמת בעד שעות נוספות והאם, במישור העובדתי, ניתנה הסכמה מדעת לכך; ולגיטימיות התשלום - האם, מבחינה נורמטיבית, ההסדר מפר את הוראות חוקי המגן.

במישור אותנטיות התשלום - העובד העיד שסוכם איתו בתחילת עבודתו כי שכרו השעתי יהיה 26 ש"ח לשעה (שכר הבסיס, ללא התוספת), ומשכך לא מדובר במקרה בו הובטח לו שכר גבוה יותר אשר פוצל, בדיעבד ובאופן מלאכותי, לשכר בסיס ולתוספת גלובלית בגין עבודה בשעות נוספות.

במישור לגיטימיות התשלום - בית הדין קבע כי, כעניין עקרוני, ניתן לשלם גמול שעות נוספות גלובלי במתכונת של תוספת שקלית בשיעור קבוע לעובד בשכר שעתית.

נקבע כי יש טעם בחשד כי דוחות הנוכחות נערכו בדיעבד ונגרעו מהם שעות.

בית הדין קבע כי המדובר בליקויים רישומיים בלתי נסבלים שבאים לידי ביטוי בחוסר התאמה בולט בין מניין השעות שבתלושי השכר ובדוחות הנוכחות.

נקבע כי ביחס לחודשי עבודה רבים קיים פער של עשרות שעות בין תלושי השכר כפי שדווחו בזמן אמת, לבין דוחות הנוכחות של העובד. נקבע כי מצב זה איננו מניח את הדעת וזאת בלשון המעטה.

נקבע כי קיים חשש כבד כי האופן בו נוסחו התלושים איפשר למעסיקה להימנע מלשלם לעובד גמול בגין עבודה בשעות נוספות, תוך פגיעה של ממש בזכויותיו.

בית הדין קבע כי בפגמים הרבים באופן בו נערכו תלושי השכר של העובד, יש כדי להטעות וליצור ערפול כלפי העובד, בין זכויות סוציאליות, שכר וגמול בגין עבודה בשעות נוספות.

נקבע כי בגין הפגמים בעריכת התלושים, אשר הקשו על העובד בהוכחת טענותיו בתביעתו, על המעסיקה לשלם לעובד פיצוי בסך 25,000 ₪.

מעסיקה חויבה לשלם לעובד פיצוי בסך 25,000 ₪ - בשל חוסר התאמה בין תלושי השכר לדוחות הנוכחות

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, תביעה של עובד לקבלת פיצוי בגין פגמים בתלושי השכר (סע"ש 23-06-62483, מיום 21/6/26).

באותו מקרה, העובד ביצע מדי חודש מספר רב של שעות נוספות. בדרך כלל העובד היה מתחיל את יום העבודה בסביבות השעה 11:00 ומסיימו בסביבות השעה 22:00.

בית הדין קבע כי בהתאם למתכונת העבודה של העובד, ניתן היה לצפות כי מדי חודש יופיעו בתלושי השכר פירוט תשלומים בגין 182 שעות רגילות וכן עד 40 שעות נוספות בשווי 125% ועוד שעות נוספות בשווי 150% בהתאם להוראות הדין. אלא שבתלושי השכר הופיעו תשלומים בגין כ-200 שעות רגילות (ואף הרבה יותר), ורכיבים משתנים של שעות נוספות בשיעור נמוך ביחס לשכר הרגיל.

נקבע כי בפועל, פעמים רבות, סך השעות הכולל כפי שפורט בתלושים, לא תאם את סך השעות הכולל שהופיע בדוח הנוכחות - לעיתים היה נמוך יותר ולעיתים היה גבוה יותר.



נקבע כי במקרה זה, הוראות החוזה ברורות, ומהן עולה בבירור כי שכר הבסיס הוא 5,400 ₪ והוא משתקף בתלוש השכר. ההתחייבות לעמוד בציפיית השכר, כשלעצמה, אינה מאיינת את אותנטיות תשלום הרכיבים הסוציאליים השונים בתלוש השכר, כל עוד תשלום זה אינו מנוגד לחוק (ואם הוא מנוגד יש לבחון את משמעות הדבר).

לעניין הפרמיה, אשר נועדה לעמוד בציפיית השכר של העובד, נקבע כי יש להשקיף עליה כעל חלק משכר היסוד, אולם אין בהיות רכיב חוזי זה שכר מוסווה כדי להפוך את כלל רכיבי התלוש לפיקטיביים.

לעניין תשלום הבראה וכלכלה, נקבע כי הצדדים הסכימו אשר לאופן בו יגיע העובד להכנסה החודשית המצופה. וכל עוד הסכמה זו אינה מנוגדת לדין אין סיבה שלא לתת לה תוקף.

נקבע כי בהינתן ההסכמה החוזית, המשתקפת בתלוש השכר - לא עלה בידי העובד להרים את הנטל ולשכנע כי הפיצול בתלוש השכר הינו פיקטיבי. נהפוך הוא. הפיצול תואם (בעיקרו) את המוסכם בחוזה.

משמעות הדבר היא כי תשלום הרכיבים הסוציאליים השונים בתלוש השכר הינו אותנטי, ובמובן זה אין מקום לפוסקם שנית, אלא לכל היותר לבחון אם הם שולמו בערכים הנדרשים.

האם רכיבים שפוצלו ממשכורת מוסכמת הם פיקטיביים? פסק דין חדש של בית הדין הארצי לעבודה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין הארצי לעבודה בשאלה האם שכר הבסיס של העובד הוא 9,000 ₪ או 5,400 ₪ נטו (ע"ע 25-06-47662, מיום 31/5/26).

באותו מקרה, בין העובד למעסיקה נחתם הסכם עבודה, אשר נחתם בכל עמוד וכן בסמיכות לתנאי השכר, אשר מולאו בכתב יד. בהסכם נקבע כי: "הבסיס לפיו משולם השכר - 5,400 לחודש (שכר תעריפי בענף ההובלה)".

בהסכם העבודה נקבע כי העובד מבקש כי שכרו לא יפחת משכר של 9,000 ₪ וכי ככל שהמעסיקה תבוא לקראתו, במקרה ששכרו יהיה נמוך מהסכום המצופה, יושלם ההפרש בן הסכום המצופה לסכום בפועל, כבנוס מנהל. עוד נקבע בהסכם, בין היתר, כי נסיעות ישולמו לפי חוק; מדי חודש ישולם החלק היחסי מדמי הבראה השנתיים; תוספת ותק; וכלכלה.

בתלושי השכר שקיבל העובד, מופיע שכר בסיס בסך 5,400 ₪ ובהמשכו מצויים הרכיבים הבאים: הבראה, כלכלה, פרמיה, בחלקם גמול שעות נוספות בערך 125%-ו-150%, דמי חופשה וימי חג.

נקבע כי לעובדה שלעובד קיימת ציפייה לשכר מסוים, והמעסיק מתחייב לעמוד בה, אינה הופכת, כשלעצמה, בהכרח את תשלום הרכיבים הסוציאליים השונים לפיקטיביים, אלא הדבר תלוי בתוכן ההסכמה החוזית ובמידת השתקפותה בתלוש. שאלה נפרדת היא שאלת מעמדה של ההשלמה לציפיית השכר.

לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

למעסיקה ניתנה התראה מנהלית ביחס לאיחור בהפקדות הפנסיוניות וכן הוטל עליה עיצום כספי בסך 18,280 ש"ח בשל ההפקדות בחסר.

בית הדין הארצי קבע כי קשיים כלכליים אינם מהווים עילה לביטול עיצום כספי - שאם לא כן, יינתן הכשר להפרת חוקי העבודה כל אימת שמעסיק מצוי בקשיים כלכליים, בניגוד לתכלית החוק. בית הדין ציין כי מלכתחילה העיצום הכספי הופחת, בהחלטת הממונה בהתאם לתקנות ההפחתה.

כמו כן, **בית הדין דחה את טענות המעסיקה, המטילות את האחריות לחוסר בהפקדות הפנסיוניות על רואה החשבון אשר ליווה אותה.** נקבע כי קבלת טענה זו תהווה, הלכה למעשה, הסרת האחריות המוטלת על מעסיק לוודא כי שכרו של העובד משולם במלואו ובהתאם לדין.

בית הדין הארצי: האחריות לחוסר בהפקדות טוטל על המעסיקה ולא על רואה החשבון

בפסק דין שניתן לאחרונה, בית הדין הארצי לעבודה דחה בקשת רשות ערעור שהגישה המעסיקה כנגד עיצום כספי שהוטל עליה (בר"ע 7930-09-25, מיום 4/6/26).

במסגרת חקירה שנפתחה נגד המעסיקה נמצאו שתי הפרות לכאוריות: **האחת, איחור בביצוע הפקדות לפנסיה; והשנייה, ביצוע הפקדות לפנסיה בחסר**, שעה שלא הופקדו דמי גמולים מדמי חגים, דמי חופשה ומענק, בניגוד לקבוע בצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה.

מנכ"ל המעסיקה טען בחקירה כי האיחור בהפקדות הפנסיוניות נבע מקשיים תפעוליים ותזרימיים עקב משבר הקורונה, אולם השכר עצמו שולם במועד וכי עוד קודם לחקירה נחתם הסכם עם חברת הביטוח שעניינו תשלום ההפקדות בפריסה.

באשר להפקדות בחסר, ציין המנכ"ל כי הוא הסתמך על רואה חשבון שליווה את המעסיקה 20 שנה, וסבר כי הוא מבצע את עבודתו כראוי.



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



בחלוף למעלה משנתיים פנה אביו של אורי למשרדנו על מנת שנטפל בתביעת השאירים של בנו.

זמן קצר לאחר תחילת הטיפול קיבל אורי סכום של כ- 350,000 ש"ח ובנוסף קצבה חודשית בסכום של כ- 10,400 ש"ח בחודש, אותה ימשיך לקבל בכל חודש עד גיל 21.

כדאי לדעת - גרירת רגליים של קרן הפנסיה או חברת ביטוח במשך תקופה ארוכה, עלולה להביא להתיישנות התביעה. לכן, במקרים כאלה מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום לצורך טיפול בתביעה במועדה ובמידת הצורך הגשת תביעה לבית הדין / בית המשפט על מנת לעצור את מירוץ ההתיישנות.



350,000 ש"ח וקצבה חודשית של למעלה מ-10,000 ש"ח מקרן הפנסיה

א', אישה בשנות ה-40 לחייה הלכה במפתיע לעולמה בעקבות דום לב פתאומי.

א' השאירה אחריה בן יחיד בן 7 בלבד במותה (אורי, שם בדוי). במועד שקדם לפטירה, א' ואביו של אורי, לא היו בני זוג.

לא' היתה קרן פנסיה פעילה, במסלול בסיסי אשר כולל כיסוי לשאירים למקרה פטירה.

אורי הוא שאיר יחיד (מאחר והוא בן יחיד ולא היה אלמן או ידוע בציבור) ולכן הוא זכאי לקצבת שאירים בשיעור 100%.

אביו של אורי החל לטפל בתביעה מול קרן הפנסיה מעט לאחר פטירתה של א'. אמנם אביו של אורי הוא האפוסטרופוס הטבעי שלו, אך מאחר והוא לא יורש או שאיר של הנפטרת, היה לו קשה מאוד להתנהל מול קרן הפנסיה אשר הערימה קשיים ולא הסכימה למסור לו פרטים אודות התביעה, ביקשה עוד ועוד מסמכים, אשר את חלקם לא היה באפשרותו להשיג, ולא קידמה את התביעה במשך כמעט שנתיים!

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: liron@biber-law.co.il



צלילת שוט כתוצאה מתאונת דרכים

בדרך כלל, הטיפולים הרפואיים אליהם יופנו נפגעי "צלילת שוט", אשר לא נגרמו להם נזקים משמעותיים (כדוגמת שברים בחוליות, חוסר תחושה, חולשת שרירים או שיתוק של הגפיים), יהיו, בין היתר, טיפולי פיזיותרפיה, תרופות נוגדות דלקת, טיפולים ברפואה משלימה והזרקות של משככי כאבים.

לרוב, התסמינים של "צלילת שוט" חולפים תוך זמן קצר - ימים, שבועות או חודשים; ואולם, ישנם מקרים, בהם התסמינים - או לפחות חלקם - אינם חולפים, והם מותירים נזק לצמיתות, אשר בא לידי ביטוי, בין היתר, בהגבלה קבועה בטווחי תנועות הצוואר והגב.

חשוב לדעת, כי כל נפגע בתאונת דרכים זכאי לקבל פיצוי בגין נזקיו בתאונה, גם אם מדובר בנזקים אשר חלפו לאחר התאונה ולא הותירו נכות צמיתה, וזאת בהתאם לחוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים.

יחד עם זאת, לנפגע בתאונת דרכים הממשיך לסבול מכאבים והגבלה חודשים רבים לאחר התאונה עשויה להיקבע נכות צמיתה; ובמקרה בו נקבעה נכות צמיתה - הפיצוי אותו יהיה זכאי הנפגע לקבל, יהיה משמעותי יותר וייקח בחשבון, בין היתר, את השפעת הנכות על עבודתו של הנפגע ותפקודו בכלל, את העזרה לה יידרש עקב פגיעתו, את ההוצאות הרפואיות שייגרמו לו ואת הכאב והסבל שנגרמו וייגרמו לו, עקב פגיעתו.

בכל מקרה בו ארעה תאונת דרכים ונגרמו נזקי גוף כתוצאה ממנה, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום לצורך מיצוי מלוא הזכויות.

"צלילת שוט" נגרמת מתנועה מהירה של הצוואר קדימה ואחורה כמו תנועת שוט בעת הצלפה, וכתוצאה ממנה, עלולים להיווצר, בין היתר, כאבים והגבלה בטווח תנועות הצוואר, העורף והגב, כמו גם כאבי ראש, סחרחורות, תחושת נימול או שריפה באזור הצוואר, המקרינים גם לידיים.

רבות מתאונות הדרכים נגרמות עקב התנגשות של רכב אחד ברכב אחר שנסע לפניו; ו"צלילת שוט" היא פגיעה אופיינית לתאונות דרכים מסוג זה, בהן היושבים ברכב נהדפו עם גופם קדימה ואחורה עקב הפגיעה.

מומלץ, כי נפגעים בתאונות דרכים אשר ספגו פגיעה במנגנון "צלילת שוט" יפנו לבדיקה רפואית דחופה, על מנת לוודא שלא נגרם נזק משמעותי הדורש טיפול מידי ויפעלו לפי המלצות הרופאים.



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, 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 מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחי חיים;
תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!

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

