



מייחלים לשובם בשלוש ובמהרה של כל החטופים והחיילים

עדכון המודעה בדבר עיקרי חוק שכר מינימום

עפ"י חוק שכר מינימום, מעסיק מחויב להציג במקום העבודה, במקום בולט לעין, מודעה ובה מפורטים עיקרי זכויות העובד לפי חוק זה.

על המודעה להיערך לפי הנוסח שבתוספת לתקנות שכר מינימום (מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי החוק) ואולם המעסיק יעדכן את סכומי שכר המינימום שבמודעה בהתאם לעדכונים לפי החוק מזמן לזמן ולא יאחר משבעה ימים ממועד העדכון כאמור.

מעסיק שעיקר עבודתם של עובדיו, כולם או חלקם, היא מחוץ לחצרו, ימסור את המודעה לידי עובדיו אלה במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום לפי החוק, וזאת נוסף על הצגת המודעה כאמור לעיל.

המעסיק פחות מ-6 עובדים במקום העבודה רשאי להציג את המודעה באמצעות מסירתה לידי עובדיו במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר תחילת עבודתם אצלו, וכן במועד הראשון לתשלום שכרם שחל לאחר עדכון סכומי שכר המינימום לפי החוק, במקום הצגתה בדרך הקבועה לעיל.

המעסיק את עובדיו שלא לצורכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, פטור מחובת הצגת המודעה.

מעסיק שאינו מקיים את חובתו דינו קנס.

עדכון שכר המינימום החל ממשכורת חודש 4/25

שכר המינימום, העומד נכון להיום על סכום של 5,880 ₪ ברוטו, צפוי להתעדכן ביום 1/4/25 (כלומר ממשכורת אפריל המשתלמת בחודש מאי), לסכום של 6,248 ₪ ברוטו (34.32 ₪ ברוטו לשעה).

נדגיש כי יש לעקוב אחר פרסום ההודעה של שר העבודה ברשומות ואחר פרסומיה. לאחר פרסום ההודעה, נפרסם בגיליון העוקב לה את סכומי שכר המינימום הסופיים לבוגר (לחודש, לשעה וליום) וכן לבני נוער.

נציין כי קיימים ענפים בהם נקבע שכר מינימום שונה (למשל בענף השמירה והאבטחה); כי קיים שכר מינימום שונה (מותאם) לאנשים עם מוגבלויות; וכי קיים שכר מינימום שונה לחניכים.





נקבע כי המעסיקה לא נתנה הפסקה בת 30 דקות ולא עיגנה את הזכות בהסכם העבודה או בנוהל מסודר. משכך אין מקום לקיזוז הפסקות, שכן קיזוז אוטומטי אחרי 7 שעות עבודה אינו נחשב כי זה-פקטו ניתנה הפסקה. נקבע כי לא ניתנו הפסקות מסודרות למרות טענות המעסיקה.

המעסיקה טענה כי לא יתכן שהעובד עבד 10 שעות רצופות מבלי שאכל. נקבע כי ברור שהמעסיקה צודקת, אבל לא הוכח כי מדובר בהפסקה מסודרת של 1/2 שעה לפחות.

נקבע כי לעובד הזכות להפסקה שבה יהיה מנותק מעבודתו. זוהי זכות בסיסית. הפסקה "על הדרך" או הפסקה "בין לבין" אינה נחשבת הפסקה. נקבע כי לפיכך, לעובד מגיע שכר עבודה בעבור הפסקות אלו שקוזזו משעות עבודתו.



הפסקה "על הדרך" או הפסקה "בין לבין" אינה נחשבת הפסקה

בחוק שעות עבודה ומנוחה מוגדר המונח "שעות עבודה" כזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, כאשר באותו פרק זמן אין לכלול הפסקה על פי סעיף 20 לחוק זה.

בהתאם לפסיקה, המבחן המקובל לפיו תוכרע השאלה האם מדובר בשעות עבודה או בזמן הפסקה, הוא האם העובד עומד לרשות העבודה.

נקבע בפסיקה כי ככלל, כאשר עובד עוזב את עמדת עבודתו והולך למקום בו הוא רשאי לעשות כרצונו, יש בכך להעיד שהוא בזמן הפסקה.

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נקבע כי לא הוכח כי ניתנה לעובד הפסקה מסודרת, שכן גם אם העובד דיבר בטלפון או אכל במהלך עבודתו, אין בכך כדי לקבוע כי מדובר בהפסקה (סעש 21-10-2135, מיום 11/12/23).

בית הדין קבע כי סעיף 20(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי ביום עבודה העולה על שש שעות זכאי העובד להפסקה של 45 דקות לפחות, כאשר 30 דקות מתוכן ברצף.

על פי סעיף 20(ג) לחוק זה, בחצי השעה הרצופה רשאי העובד לצאת ממקום העבודה, אלא אם נוכחותו הכרחית לתהליך העבודה או להפעלת או שימוש בציוד בו. אם העובד נדרש להישאר במקום העבודה, ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

בית הדין קבע כי על מנת שניתן יהיה לקזז הפסקה, יש מקום שההפסקה תהיה מסודרת וסדירה.



תנאי שלישי

על העובד להוכיח כי נתן התראה סבירה למעסיק על כוונתו להתפטר מהטעמים לעיל, כך שתהא למעסיק הזדמנות לתקן את המצב.

לתנאי השלישי קיים חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי המעסיק אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות.



התפטרות בדין מפוטר: שלושת התנאים הנדרשים מהעובד

סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים קובע:

"התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה, כפיטורים".

בהתאם לפסיקה, **על עובד הטוען להתפטרות בגין מפוטר לעמוד בשלושה נטלים שונים ומצטברים על מנת שייחשב כמתפטר בגין מפוטר:**

תנאי ראשון

על העובד להוכיח כי הייתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו או כי היו נסיבות אחרות שביחסי עבודה, בגללן לא היה ניתן היה לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.

ההרעה צריכה להיות מוחשית עד כדי כך שאין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו או שניתן לייחס למעסיק את הרצון להתפטר מן העובד.

השאלה מתי תנאי העבודה הורעו בצורה מוחשית, אינה סובייקטיבית, אלא שעל העובד להוכיח קיומה של תשתית אובייקטיבית, המלמדת על הרעה משמעותית בתנאי העבודה.

תנאי שני

על העובד להוכיח את הקשר הסיבתי בין ההתפטרות להרעה או לנסיבות הנ"ל.

כלומר, על העובד להוכיח כי החלטתו להתפטר נבעה בשל ההרעה/הנסיבות הנ"ל ולא בשל טעם אחר.



במתן ההחלטה, בית הדין הביא בחשבון, בין היתר, את העובדה כי הצו אינו צו למניעת תחרות, אלא צו ספציפי האוסר על העובד לשעבר להתקשר עם 18 לקוחות בלבד מבין לקוחות המעסיק. נקבע כי בשים לב לטענת העובד לשעבר עצמו כי מדובר ב"שוק" בו ישנם אלפי לקוחות, הרי שמתן הצו ביחס ל-18 לקוחות ספציפיים של המעסיק בלבד, הינו מצומצם ומאוזן. בנוסף, הצו המבוקש הינו ביחס ללקוחות המעסיק במחלקת ה"חלקיים" בה שימש העובד לשעבר כמנהל ולא ביחס לכל לקוחות המעסיק.

הסכם העבודה עליו חתם העובד לשעבר קובע חובת סודיות "ללא מגבלה של זמן או תנאים". בית הדין קבע כי יש להגביל את משך הצו הזמני בשלב זה לתקופה של שישה חודשים ממועד סיום עבודת העובד לשעבר אצל המעסיק.

בית הדין נתן צו האוסר על העובד לשעבר ו/או מי מטעמו להתקשר בעסקה כלשהי למתן שירותי הובלה ו/או כל שירות רלוונטי אחר, עם מי מלקוחותיו של המעסיק במחלקת החלקיים, אשר צורפו כמשיבים פורמאליים 1-18 לבקשה, בין באופן ישיר ובין באופן עקיף, וזאת למשך חצי שנה ממועד סיום העסקתו.



לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

ניתן צו האוסר על עובד להתקשר עם חלק מלקוחות מעסיקו לשעבר - למשך חצי שנה

לאחרונה נתן בית הדין האזורי לעבודה החלטה, בבקשה של מעסיק לתת צו מניעה זמני כנגד עובד לשעבר, האוסר עליו לעשות שימוש בסודות מסחריים של המעסיק והאוסר עליו להתקשר בעסקה עם חלק מלקוחותיו, עד למתן פסק דין בתביעה העיקרית שהוגשה (סע"ש 53275-12-24, מיום 7/2/25).

עיסוקו של המעסיק במתן שירותי הובלה ולוגיסטיקה. העובד לשעבר עבד אצל המעסיק במחלקת "חלקיים" במשך כ-6 שנים, עד להתפטרותו ביום 4.11.2024. כיום, העובד לשעבר מנהל עסק משלו, העוסק אף הוא במתן שירותי הובלה ולוגיסטיקה. העובד לשעבר פתח תיק במע"מ ביום 13.11.2024.

בית הדין שוכנע כי בידי העובד לשעבר קיימים לכאורה "סודות מסחריים" של המעסיק הראויים להגנה באמצעות הגבלת עיסוקו של העובד לשעבר ביחס ללקוחות המעסיק בלבד.

בית הדין קבע כי לא כל "רשימת לקוחות" מוגנת בדין כ"סוד מסחרי", אך במקרה זה אין המדובר ברשימה "טכנית" של לקוחות הלקוחה ממאגר פומבי, אלא ברשימה ספציפית של לקוחות הכוללת ערך מוסף: צרכיו של כל לקוח ובכלל זה המחירון שניתן לו ביחס לכל סוג שירות. מדובר במחירונים המותאמים לכל לקוח באופן אישי ואשר הושגו ביגיעה ובהשקעת משאבים של ידע וזמן ואשר נצברו על ידי המעסיק במהלך השנים.

חרף טענת העובד לשעבר כי בתחום ההובלה יש אלפי לקוחות, כחודש לאחר סיום עבודתו אצל המעסיק, היו לו בסה"כ 5 - 6 לקוחות, כאשר 4 מתוכם הם לקוחות של המעסיק.



העובד טען כי העמלות בגין המכירות היוו את עיקר שכרו ואלה שולמו על בסיס חודשי בהתאם למכירותיו וללא כל תנאי. שכרו הממוצע בתוספת גמול המכירות עמד על 28,722 ש, כשלטענתו משכר זה יש לגזור את זכויותיו השונות.

בית הדין קבע כי יש לראות בתוספת בגין המכירות כחלק משכרו הרגיל של העובד. בית הדין התרשם כי הגמול בגין המכירות שולם כחלק מהפדיון וזאת בגין עבודתו הרגילה של העובד כאיש מכירות, מבלי שהדבר הותנה בתנאי כלשהו מלבד המכירה עצמה.

בהסכם ההעסקה נקבע כי השקעת לקוח בסך 250,000 ש, מזכה את העובד בסך 3,500 ש. על פניו נראה כי מדובר ביעד מכירה או ב"מדרגה", אך הסיפא של אותו סעיף קובעת כי העובד יקבל "בונוס" עבור כל מנת השקעה ללא קשר לסכום. מכאן שהעובד זכאי לעמלת מכירה מהשקל הראשון, וכזו שאינה מותנת בדבר מלבד המכירה עצמה.

בית הדין קבע כי גמול המכירות הינו חלק משכרו הקובע לצורך חישוב זכויותיו.

יש להכליל בשכר הקובע גמול מכירות המשולם "מהשקל הראשון"

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד להכללת גמול מכירות שקיבל, בגדר שכרו הקובע לצורך חישוב זכויותיו הסוציאליות (סע"ש 50514-11-21, מיום 21/1/25).

בסמוך לתחילת העסקת העובד, נחתם עימו "הסכם התקשרות אישי", שבו נקבעה התמורה כך: "תמורת עבודתו תשלם החברה לעובד משכורת חודשית בסך של 8,000 ש ברוטו.

עבור כל מנת השקעה בסך 250,000 ש שהושגה על ידי העובד ממשקיע שהיה בטיפולו הישיר או שהגיע דרך משקיע שבטיפולו הישיר, והועברה במזומן לחשבון הבנק של החברה/הנאמנות של השותפות יהיה זכאי העובד לבונוס ע"ס 3,500 ש.

עבור מנות השקעה בסכום אחר מ-250,000 ש, הבונוס לעובד יתקבל באופן יחסי למנת ההשקעה של המשקיע. (לדוגמא - היה ומשקיע העביר 125,000 ש העובד יקבל בונוס של 1,750 ש וכך הלאה).

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





340,000 ש"ח מביטוח אובדן כושר עבודה

בעקבות דחיית התביעה על ידי חברת הביטוח, הגיש משרדנו תביעה נגד חברת הביטוח, בטענה, בין היתר, שכפפות אינן מספקות הגנה מספקת למאיר, והוא המשיך לסבול מתסמיני אקזמה קשים גם בתקופה בה עבד עם כפפות וגם באזורים בגוף המרוחקים מכפות הידיים כמו כתפיים, בטן, בית החזה ועוד ועל כן מאיר אינו כשיר לשוב לעבודתו כמעצב שיער, לצמיתות.

בעקבות הגשת התביעה הושג הסכם פשרה לפיו שילמה חברת הביטוח למאיר סך של 340,000 ₪ בגין אובדן כושרו לעבוד.

חשוב לדעת, דחיה של חברת הביטוח איננה סוף פסוק. במקרה של דחית התביעה ע"י חברת הביטוח או במקרה בו חברת הביטוח החלה לשלם תגמולי ביטוח אולם חדלה מכך ללא שחל שיפור במצבו של המבוטח, מומלץ לפנות לעו"ד המתמחה בתחום הביטוח על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולקבל ייצוג בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה.



מאיר (שם בדוי), בן 60 מאזור המרכז, מעצב שיער במקצועו, החל לסבול בשנת 2017 מפריחה מגרדת בכל חלקי גופו.

מבדיקות שבוצעו נמצא כי הפריחה נגרמה כתוצאה מחשיפתו של מאיר לחומרי צבע במהלך עבודתו וכי הוא סובל מרגישות לצבעי שיער וקוסמטיקה.

תחילה הונחה מאיר להשתמש בכפפות במהלך עבודתו, אולם לאחר תקופה קצרה של הטבה בגרד, החלה החמרה במצבו של מאיר.

בשל ההחמרה במצבו, קבע רופא תעסוקתי כי מאיר אינו כשיר להמשיך לעבוד בעיסוקו כמעצב שיער.

מאיר, אשר בוטח בביטוח אובדן כושר עבודה לעיסוק הספציפי שלו, פנה באמצעות סוכן ביטוח לחברת הביטוח בבקשה לקבלת תגמולי הביטוח בגין אובדן כושרו לעיסוק במקצועו.

ואולם, לתדהמתו הרבה, דחתה חברת הביטוח את תביעתו בטענה שעל אף קביעת הרופא התעסוקתי, מאיר מסוגל להמשיך ולעבוד במקצועו כמעצב שיער, אך עליו לעטות כפפות במהלך עבודתו.

לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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





בשל השבר המורכב, הובהל הקשיש לניתוח חירום בהרדמה מקומית, ולאחריו נשאר בבית החולים לאשפוז של מספר ימים. עם שחרורו, נזקק למשככי כאבים ולטיפול פיזיותרפיה אינטנסיביים כדי לשוב ולהלך בכוחות עצמו.

אלא שלנזק האמור הצטרף גם ממד נפשי מורכב.

הקשיש, ששירת במלחמת יום הכיפורים בחיל השריון בחזית רמת הגולן, כמפקד טנק, מצא את עצמו, יחד עם צוות הטנק, מעבר לגבולות ישראל, בתוך סוריה - כ-40 ק"מ מדמשק. במהלך הקרבות הושמד הטנק שעליו פיקד, והוא הועף על אדמת הבזלת, בעוד שאר אנשי הצוות נכלאו בטנק ונהרגו. הוא עצמו נותר לבדו בשטח האויב במשך כשעתיים תמימות עד שהגיעה עזרה.

לאחר אותה פציעה קשה, אושפז הקשיש במשך כשנתיים בבתי חולים בצפון ובמרכז, ונזקק לעוד שנה נוספת של החלמה ושיקום כדי לשוב לאיתנו.

התאונה ביפו הציפה מחדש את זיכרונות הלחימה הקשה - תחושת ההטחה לקרקע, האימה והחשש לחייו - והקשתה עליו לא פחות מההתמודדות הרפואית.

לאחר ששוחרר לביתו, פנה הקשיש למשרדו ואנו הגשנו בשמו תביעה נגד חברת הביטוח "איילון", שביטחה את הרכב הפוגע בביטוח חובה.

לאחר הגשת התביעה, ניהל משרדנו משא ומתן אינטנסיבי שבסיומו הגענו להסכם פשרה, ולפיו שולמו לקשיש 127 אלף שקלים נוספים.

הקשיש נפגע במהלך סיור גרפיטי ופוצע ב- 127,000 ש"ח

תושב ראשון לציון כבן 77, שהגיע לסיור גרפיטי קבוצתי ביפו - לא תיאר לעצמו שהסיור האמנותי ישנה את חייו מן הקצה אל הקצה.

בעת שחצה כביש צר בניסיון להדביק את הקבוצה, הגיחה נהגת שלא הבחינה בו משום שעסקה, לעדותו, בטלפון הנייד, ופגעה בו בעוצמה רבה.

כתוצאה מהתאונה הועף הקשיש והוטח בעוצמה רבה בכביש, וכתוצאה מכך סבל מחבלות קשות ברגלו. קהל רב שנאסף סביבו הזעיק את כוחות ההצלה. האמבולנס שהוזעק למקום פינה את הקשיש לבית החולים אסף הרופא (מרכז רפואי שמיר), שם הוא עבר בדיקות מקיפות.

בדיקות ההדמיה שעבר העלו כי הוא סובל משבר תת-ראשי - פגיעה מורכבת בחלק העליון של עצם הירך.



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 עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי, 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 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 במשרד עו"ד ונוטריון ביבר לקואה חייקין הררי. מחלקת דיני הביטוח במשרד כוללת ייצוג מבטחים בתביעות ביטוח, לרבות: תביעות ביטוח סיעודי; תביעות אובדן כושר עבודה; תביעות מכוח פוליסות בריאות; תביעות ביטוחיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!