



חג אביב שמח ובשורות טובות

מייחלים לשובם בשלום ובמהרה של כל
החטופים והחיילים

מי ייתן ויהיה זה חג של חירות, אחדות,
התחדשות, תקווה ושמחה

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

נזכירכם כי על המעסיק לעדכן את סכומי שכר
המינימום שבמודעה של פירוט עיקרי זכויות
העובד, בהתאם לתקנות שכר מינימום (מודעה בדבר
עיקרי זכויות העובד לפי החוק), כמפורט בגיליון
הקודם שפרסמנו, גיליון מרץ 2025.

תעריפי שכר המינימום

החל ממשכורת חודש 4/25

להלן סכומי שכר המינימום המעודכנים (ברוטו)
החל מיום 1/4/25 (משכורת אפריל):

לבוגר (מעל גיל 18)

עובד במשכורת חודשית: ₪ 6,247.67 לחודש
(למשרה מלאה).

עובד שעתי: ₪ 34.32 לשעה.

עובד יומי: ₪ 288.35 ליום בשבוע עבודה בן 5 ימים;
₪ 249.90 ליום בשבוע עבודה בן 6 ימים.

לבני נוער

נער שטרם מלאו לו 16 שנה: ₪ 4,373.37 לחודש
(למשרה מלאה*); ₪ 25.28 לשעה.

נער שמלאו לו 16 שנה וטרם מלאו לו 17 שנה:
₪ 4,685.75 לחודש (למשרה מלאה*); ₪ 27.09 לשעה.

נער שמלאו לו 17 שנה וטרם מלאו לו 18 שנה:
₪ 5,185.57 לחודש (למשרה מלאה*); ₪ 29.97 לשעה.

* משרה מלאה לנער: 40 שעות בשבוע.



כלומר, במקרה של הוצאת עובד לחופשה בחול המועד, המעסיק רשאי לנכות ימי חופשה מצבירת ימי החופשה של העובד, רק עד ליתרה העומדת לזכותו ולא להכניס אותו ליתרה שלילית, אלא אם ניתנה הסכמתו המפורשת של העובד לכך – בכתב.

מספר שעות העבודה בחול המועד פסח

חוקי העבודה אינם מתייחסים לחול המועד פסח ולפיכך המדובר ביום עבודה רגיל ולא מקוצר.

יצוין כי ישנם מקומות עבודה בהם המעסיק מחויב בקיצור יום העבודה בחול המועד, וזאת בהתאם לנוהג הקיים במקום העבודה, או מכוח הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם עבודה אישי.



האם ניתן לכפות על העובדים חופשה שנתית בחול המועד פסח?

מאחר שלמעסיק הסמכות לקבוע את מועדי החופשה של העובד (תוך התחשבות ותיאום עם רצון העובד, עד כמה שניתן), מעסיק רשאי להוציא את העובדים לחופשה שנתית בחול המועד פסח.

יש להודיע לעובד מראש על הוצאתו לחופשה. על חופשה הנמשכת עד 6 ימים (כולל), נראה כי ניתן להודיע גם יום מראש (הדבר תלוי בנסיבות, כאשר על המעסיק לנהוג בתום לב); אך כאשר מדובר על חופשה שנתית בת 7 ימים ומעלה, יש למסור לעובד על הוצאתו לחופשה לפחות 14 ימים מראש.

לא ניתן לכפות על עובד להימצא ביתרת חופשה שלילית. בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי לא ניתן לכפות על עובדים שאין להם מספיק ימי חופשה צבורים לצאת לחופשה אם הם אינם מעוניינים בכך.

במקרה שהמעסיק מעוניין כי עובד יצא לחופשה למרות שאין לו מספיק ימי חופשה צבורים, על המעסיק לשלם לעובד שכר עבור אותם ימים - ולא לנכות אותם ממכסת ימי החופשה שהעובד יצבור בעתיד.

עם זאת, בהתאם לפסיקה של בית הדין האזורי לעבודה, במקרה שהעובד נתן לכך את הסכמתו בכתב, ניתן להוציאו לחופשה שנתית על חשבון ימי החופשה העתידיים שיצבור (סע 37887-04-12, מיום 6/9/16).



בית הדין קבע כי הוא סבור כי הגיעה העת להרחיב את התקנה גם למקרים בהם הומצאה תעודת מחלה על ידי קופת חולים, במקרים מיוחדים כמו במקרה זה.

נקבע כי כאשר מעסיק מבקש להעמיד את העובד לבדיקה רפואית, בזמן אמת כמו במקרה זה, בעוד העובדת טוענת למחלה מתמשכת, ובקשתו אינה נגועה בתום לב, ראוי לאפשר זאת.

בנסיבות העניין של מקרה זה, בו העובדת הפסיקה את עבודתה מיד עם קבלת ההזמנה לשימוע, בטרם הייתה חולה, והתעורר החשד כי העובדת מביימת את מחלתה, עובדת במקביל בעסק מתחרה, ומונעת מהמעסיק את זכותו לברר את טענותיו כלפיה, וכופה עליו הארכת חוזה העבודה, בית הדין סבור כי עמדה למעסיקה הזכות להעמיד את העובדת לבדיקה רפואית.

בית שוכנע כי העובדת הפסיקה את עבודתה ביוזמתה מיד עם קבלת ההזמנה לשימוע, הכשילה את קיום הליך השימוע, בחרה להמציא אישורי מחלה חסרי יסוד, לא הסכימה להיבדק על ידי רופא מטעם המעסיקה, ובתום תוקפם של אישורי המחלה לא חזרה לעבודתה. נקבע כי הלכה למעשה העובדת התפטרה מעבודתה. לפיכך, נדחתה תביעת העובדת לדמי מחלה, לפיצויי פיטורים, לפיטורים שלא כדין ולחלף הודעה מוקדמת.



**לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן**

בית הדין מתערב בתופעת "מחלת השימוע" ומאפשר למעסיק להעמיד את העובד לבדיקה רפואית מטעמו

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה, דן בית הדין האזורי לעבודה בתביעתה של עובדת אשר לא התייצבה לעבודתה לאחר קבלת זימון לשיחת שימוע ומסרה אישור מחלה (סע"ש 58217-06-22, מיום 2/3/25).

ביום 23.5.21 נשלחה לעובדת הזמנה לשימוע. העובדת ביקשה לבצע את השימוע בכתב וביקשה כי ישלחו אליה הטענות ותגיב בהתאם. ביום 31.5.21 נשלחו לעובדת עיקרי הטענות נגדה, אולם העובדת לא השיבה לטענות. ביום 2.6.2021 הודיעה העובדת כי היא חולה והמציאה אישורי מחלה ממועד זה ועד ליום 24.8.21.

ביום 13.7.21 התבקשה העובדת לעמוד לבדיקה רפואית מטעם המעסיקה.

העובדת הסבירה בעדותה כי לא התייצבה לרופא מטעם המעסיקה כי קיבלה התראה של 24 שעות בלבד. כלומר, לא הייתה לעובדת התנגדות עקרונית להיבדק על ידי רופא מטעם המעסיקה. בית הדין קבע כי העובדת לא הצביעה על מניעה אובייקטיבית להתייצב לבדיקה, והתחמקותה מבקשת המעסיקה להעמיד אותה לבדיקה רפואית לוקה בנסיבות העניין בחוסר תום לב.

בית הדין התייחס לתקנה 2(ג) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) שלפיה אם התעורר אצל מעסיק ספק ביחס לתעודת מחלה שהמציא עובד שלא ניתנה על ידי קופת חולים, הוא רשאי להעמיד את העובד לבדיקה רפואית.

נקבע כי במקרה זה, העובדת המציאה תעודות מחלה מטעם קופת חולים, ולפיכך לכאורה על פי לשון התקנה לא היה מקום להעמיד אותה לבדיקה רפואית מטעם המעסיק.



כיצד יובאו בחשבון העמלות, בשים לב לקושי הפרקטי הכרוך בכך שהעמלות אינן ניתנות לשיוך לנקודת זמן מסוימת?

בית הדין האזורי לעבודה בחר באפשרות המופיעה בפסק דין איי.די.איי: "סכימת סך העמלות ששולמו בחודש הרלוונטי... וחלוקתו למספר שעות העבודה באותו חודש (הן שעות רגילות והן שעות נוספות). התוצאה המתקבלת תהא התוספת לערך שעת עבודה רגילה בגין העמלות ואותה יש לכפול ב-25% ו-50% (בהתחשב בכך שגמול השעות הנוספות בגין שכר המינימום כבר שולם, ולכאורה כך גם בסיס השכר (100%) של העמלות בגין השעות הנוספות)". בית הדין האזורי ציין כי זוהי האפשרות הפשוטה והקלה ביותר לחישוב.

מהו מועד תשלום גמול שעות נוספות בגין העמלות?

בית הדין קבע כי על קסטרו, שאין בידיה את הנתון בדבר גובה העמלות בגין חודש מסוים במועד שבו היא מכינה את המשכורות ומחשבת את גמול השעות הנוספות המגיע לאותו חודש, לשלם הפרשים בגין גמול שעות נוספות בחודש שלאחר מכן, לאחר שהיא כבר יודעת מה היה סך העמלות באותו חודש, שאותו יש להוסיף לשכר הרגיל של המשכורת הקודמת.



**לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן**

פסק דין חדש: האם וכיצד יש להכליל עמלות בחישוב השעות הנוספות?

בגיליון הלקוחות שלנו לחודש 9/24 עדכנו כי בית הדין הארצי אישר תביעה ייצוגית לעניין תשלום גמול שעות נוספות בעד עמלות מכירה (עתצ 48841-06-18, כהן נ' איי.די.איי חברה לביטוח, מיום 20/8/24).

בתיק אחר אשר עסק בסוגיית תשלום שעות נוספות בגין רכיב העמלות, יישם בית הדין האזורי לעבודה את ההלכה הנ"ל שנקבעה בפסק דין איי.די.איי. זאת במסגרת פסק דין משלים בתובענה ייצוגית בעניין קסטרו, אשר בית הדין האזורי לעבודה נתן בתאריך 9/3/25, לגבי השאלה האם עובדים זכאים לגמול שעות נוספות בגין עמלות (ת"צ 3263-07-13).

באותו מקרה, העובד הועסק על ידי המעסיקה, קסטרו, כמוכר בגדים וכקופאי באחד מסניפיה. העובד ביקש וקיבל רשות לייצג את כלל אנשי המכירות שברשת, המשתכרים שכר שעתי ושאינם בתפקידים ניהוליים, בהתאם לחוק תובענות ייצוגיות.

בית הדין האזורי לעבודה היפנה להלכה אשר נקבעה בפסק דין איי.די.איי שלפיה אין מקום לקבוע כלל חד משמעי לכאן או לכאן בעניין הכללת עמלות בשכר הקובע לצורך חישוב גמול שעות נוספות, ויש לבחון בכל מקרה, לפי נסיבותיו, והאם מבחינה מהותית קמה זכאות לגמול שעות נוספות בגין רכיב העמלות על פי החוק.

בית הדין האזורי קבע בעניין קסטרו, כי יש לכלול את העמלות בשכר הקובע לתשלום גמול שעות נוספות.



עריכת מבדקי בטיחות פנים ארגוניים

המוסד לבטיחות ולגהות פרסם מנחה לעריכת מבדקי בטיחות פנים - ארגוניים.

המאמר כולל פירוט לעניין מבדק בטיחות; השיטות הנפוצות לביצוע מבדק בטיחות; סוגי מבדקי בטיחות; הכנת תוכנית מבדקים; מי יכול להיות עורך מבדק בטיחות; היערכות לביצוע מבדק; פעולות נוספות לקראת ביצוע המבדק; הפעולות המומלצות לביצוע בעת עריכת מבדק הבטיחות; רישום ממצאים ואי התאמות; דוח סיכום; ושימושי המבדק וביצוע שיפורים בהתאם לתוצאותיו.

לקריאת המאמר

חישוב שבועי של שעות נוספות

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, שעות נוספות הינן שעות העבודה העודפות על מספר שעות העבודה היומי או על מספר שעות העבודה השבועי.

במסגרת פסק הדין המשלים בתובענה ייצוגית בעניין קסטרו (ת"צ 3263-07-13, מיום 9/3/25), התייחס בית הדין האזורי גם לחישוב שעות נוספות ברמה השבועית, בנוסף לרמה היומית.

נקבע כי קסטרו לא ביצעה חישוב שעות נוספות לפי תחשיב שבועי, דהיינו היא שילמה שעות נוספות על בסיס יומי בלבד, ולא שילמה גמול שעות נוספות לעובדים שמספר שעות העבודה שלהם בשבוע עלה על 43 שעות כנדרש על פי החוק (כיום: 42 שעות). נקבע כי מוטלת על קסטרו החובה לשלם הפרשים למי מחברי הקבוצה שנפגע עקב טעותה.



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





150,000 ש"ח לקשיש שנפל בביתו וכעבור חודש התגלה דימום במוחו

אהרון, אשר בוטח בפוליסת תאונות אישיות, פנה (באמצעות בני משפחתו) לחברת הביטוח בה בוטח לצורך קבלת פיצוי בגין נכותו הצמיתה כתוצאה מהתאונה.

ואולם, על אף שלרופאיו לא היה ספק כי הדימום נגרם מנפילתו חודש קודם לכן, חברת הביטוח סירבה לפצות את אהרון בהתאם לפוליסה, בטענה שהדימום המוחי נבע ממחלה ולא מתאונה.

לאור דחייתה המקוממת של חברת הביטוח, הגיש משרדנו תביעה לבית המשפט נגד חברת הביטוח לתשלום פיצוי בגין נכותו של אהרון כתוצאה מהתאונה.

לכתב התביעה צורפה חוות דעת רפואית בתחום הנזכר ורורגיה אשר קובעת באופן חד משמעי כי הדימום נגרם כתוצאה מתאונה וכי בכל הנוגע לקשישים, הדימום המוחי מאופיין לרוב כדימום כרוני אשר לא מופיע באופן מידי לאחר התאונה, ויכול להופיע כעבור כחודש עד שלושה חודשים מהנפילה.

לדברי המומחה אשר כתב את חוות הדעת, הדימום ממנו סבל אהרון (דמם סובדורלי) מתפתח לאט, וגורם ללחץ הולך ומתגבר על רקמת המוח, כשהסימפטומים מופיעים לאחר מספר שבועות מזמן החבלה. כתוצאה מהנפילה ראשו של אהרון נחבל ברצפה ומוחו חווה פגיעה שגרמה לדמם, שהלך והתפתח והתבטא קלינית, רק לאחר כ-5 שבועות.

לאחר הגשת כתב התביעה הושג הסכם פשרה בעקבותיו שילמה חברת הביטוח לאהרון סך של 150,000 ש"ח בגין נכותו כתוצאה מהתאונה.

אהרון (שם בדוי), קשיש בן 91, נפל בביתו ונחבל בראשו. מיד לאחר הנפילה הובהל אהרון לבית החולים שם בוצעה לו בדיקת CT, אשר תוצאותיה היו תקינות והוא שוחרר לביתו.

כעבור כחודש ימים החל אהרון לסבול ממצב בלבולי, קושי בדיבור וחולשה בשתי הרגליים. אהרון הובהל פעם נוספת לבית החולים, ואולם בבדיקת CT אשר בוצעה הפעם, נמצא כי אהרון סובל מדימום מוחי והוא הוכנס באופן מידי לחדר הניתוח לצורך ניקוז הדימום במוחו.

כתוצאה מהדימום ומהניתוח הפך אהרון לנכה סיעודי מורכב, נזקק לעזרת הזולת בביצוע כל פעולות היומיום וסבל מדמנציה. לאור כל אלה נותרה לו נכות צמיתה בשיעור 100%.



לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

בטל': 03-5588244, בדוא"ל: 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 החוליה 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





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 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 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 ביטוחי חיים; תביעות ביטוח מחלות קשות וכיוצ"ב.



liron@biber-law.co.il

נשמח לעמוד לרשותכם!