



מייחלים לשובם בשלום ובמהרה של כל החטופים והחיילים

הפרשה לפנסיה חובה: עודכנה תקרת השכר הממוצע במשק

צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה קובע כי חובת הביטוח הפנסיוני תחול על **השכר המשולם לעובד** (שכר העובד ורכיביו כמשמעם בחוק ובתקנות פיצויי פיטורים), או **השכר הממוצע במשק** (עפ"י סעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי) כפי שיעודכן מזמן לזמן - הנמוך מבין השניים.

צו ההרחבה בדבר הגדלת ההפרשות לביטוח פנסיוני במשק 2016 מגדיר את השכר הקובע כך:

"כהגדרתו בהסכם החל על העובד, ולא פחות מהשכר המבוטח המתחייב על פי צו ההרחבה לפנסיית חובה".

השכר הממוצע במשק עפ"י סעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי עמד בשנים 2020 עד 2022 על סכום של 10,551 ש"ח ובשנת 2023 עמד על סכום של 11,870 ש"ח.

בחודש 1/24 עודכן השכר הממוצע במשק עפ"י סעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי לסכום של 12,536 ש"ח.

בחודש 1/25 עודכן השכר הממוצע במשק עפ"י סעיף 2 לחוק הביטוח הלאומי לסכום של 13,316 ש"ח.

בהתאם לכך:

על מעסיקים אשר חל עליהם צו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה, המפרישים עבור עובדיהם לביטוח פנסיוני עד לתקרת השכר הממוצע במשק, ואשר משכורות עובדיהם עולות על שכר זה - **לעדכן את השכר המבוטח**.





בית הדין קבע כי בהיעדר רישומי נוכחות של העובד ומשהעובד הציג גרסה עובדתית למתכונת העסקה בשעות נוספות, **עובר לכתפי המעסיקה מכוח תיקון 24 לחוק הגנת השכר, הנטל להוכיח כי העובד לא עמד לרשותה בכל השעות השנויות במחלוקת. אחרת, חזקה כי העובד עבד באותן שעות.**

בית הדין התרשם כי אכן העובד עבד בשעות נוספות. יחד עם זאת, בית הדין סבר כי במהלך יום העבודה נטל העובד הפסקה בת מחצית השעה וכן כי תחילת העבודה בפועל הייתה לא לפני השעה 07:00 ולעיתים מעבר לכך.

נקבע כי העובד עבד במתכונת שכללה עבודה בשעות נוספות (10.5 שעות ביום בניכוי חצי שעה הפסקה ו-45 דקות בממוצע נסיעה לאתר העבודה ובניכוי 8.4 שעות רגילות) באופן שעבד בממוצע כשעה נוספת ביום.

נקבע כי העובד היה זכאי לגמול עבור עבודה בשעות נוספות בסך 68,810 ₪ וכי מסכום זה יש לנכות סך 24,100 ₪ ששולם לעובד במסגרת הרכיב שכונה "בונוס" ושולם עבור שעות נוספות. נקבע כי משנתבע סך 42,525 ₪, ייפסק סכום זה.

מעסיק לא ניהל רישום שעות עבודה וחויב לשלם גמול שעות נוספות בסך 42,525 ש"ח

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה בין היתר תביעה של עובד לגמול עבור עבודה בשעות נוספות (סע"ש 41030-01-22, מיום 13/1/25).

בית הדין ציין כי לפי תיקון 24 לחוק הגנת השכר, **בהיעדר רישום של שעות העבודה על ידי המעסיק, קמה חזקה לפיה העובד עמד לרשות העבודה במשך שעות העבודה השנויות במחלוקת, עד למכסה של 15 שעות נוספות שבועיות או 60 שעות נוספות חודשיות.** הנטל עובר לעובד רק אם לטענתו עבד מעל מכסת שעות נוספות אלה.

במקרה בו חלה החזקה, רשאי בית הדין לפסוק גמול שעות נוספות במלוא השיעור הקבוע בסעיף 226(ב) לחוק, אך הוא אינו חייב לפסוק כך.

נקבע כי גם לאחר תיקון 24, **מקום בו בית הדין לא השתכנע בכך שהעובד הועסק בשעות נוספות כי אז אין מקום לחייב את המעסיק בתשלום גמול שעות נוספות, גם אם המעסיק לא הציג דוחות נוכחות.**

במקרה שנדון בפסק הדין המעסיקה לא הציגה רישום של שעות העבודה של העובד, לא באמצעות דוחות נוכחות ולא בכל דרך אחרת, ועלה מהעדויות כי לא נערך רישום של שעות העבודה.

העובד לעומתה עמד בנטל הראשוני של מתן גרסה עובדתית בנוגע לשעות העבודה הנוספות שבהן לטענתו עבד ולא שולם לו בעדן גמול שעות נוספות מלא. **העובד טען בתצהירו, כי הוא עבד 25 שעות נוספות בחודש וציין כי שעות העבודה שלו היו החל מהשעה 06:30 ועד השעה 17:00 כאשר לעיתים עבד מעבר לשעה זו.**

לקריאת המאמר המלא לחצו כאן





המעסיקים טוענים כי לאור השתלשלות הדברים יש לראות במעשי העובד משום התפטרות. עוד טוענים המעסיקים כי משעזב העובד את העבודה מבלי לתת הודעה מוקדמת, חב הוא בתשלום חלף הודעה מוקדמת בסך של 1,920 ש.

העובד אישר בעדותו כי מנהל כוח אדם התקשר אליו עוד באותו היום על מנת שישב לעבודה, אם כי לגרסתו שיחת הטלפון התקיימה בשעה 20:00 ולא בסמוך לשעת סיום העבודה (כגרסת מנהל כוח אדם). עוד אישר כי זומן לפגישה ביום ראשון בבוקר (5.7.20) שבמסגרתה נתבקש לשוב לעבודה אלא שסירב לכך. בהמשך אישר כי התנה את שובו בתשלום שכר בגין הימים שבהם לא עבד, פיצויים שונים ודרישות נוספות. לטענתו, משלא נתקבלו דרישותיו, יש לראותו כמי שפוטר על ידי הנתבעת.

בית הדין קיבל את טענת המעסיקה כי גם אם תתקבל טענת העובד כי פוטר בדבריו של הממונה הישיר, משהוכח שהדברים נאמרו בשעת כעס כאשר מייד לאחר מכן הובהר לעובד כי אין כוונה לפטר, אין מדובר במעשה פיטורים.

בית הדין קבע כי משבחר העובד שלא לשוב לעבודתו על אף התנצלות הממונה הישיר ובקשתו המיידית של מנהל כוח אדם כי ישוב לעבודה, **יש לראותו כמתפטר**, אין הוא זכאי לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, חלף הודעה מוקדמת והפסד דמי אבטלה.

עוד קבע בית הדין כי משהתקבלה טענת המעסיקים כי העובד התפטר לאלתר, **העובד חב לה חלף הודעה מוקדמת** והיא זכאית לקיזוז הסך של 1,920 ש מהסכומים שלהם זכאי העובד.

מעסיק רשאי לחזור בו מהודעת פיטורים אשר נמסרה בשעת כעס - מייד לאחר שנמסרה

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד אשר לטענתו פוטר לאלתר בצורה משפילה (סע"ש 62053-09-20, מיום 7/1/25).

העובד הועסק כקצב באטליז מיום 1.1.20 ועד ליום 2.7.20. לטענת העובד, ביום 2.7.20 לאחר שסיים את עבודתו שלח לו הממונה הישיר הודעת וואטסאפ שבה ציין **"תבוא בהזדמנות להחזיר את המדים... התקופה בקצביה שלך הסתיימה"**.

העובד טוען כי בדברים אלה פוטר לאלתר בצורה משפילה ומבזה מבלי שזומן לשימוע, ללא כל הודעה מוקדמת ובניגוד לדין. העובד העמיד תביעתו לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין על הסך של 30,000 ש ולחלף הודעה מוקדמת בסך של 3,000 ש.

לטענת המעסיקים, ככל שנאמרו הדברים, הרי שאלו נאמרו בעידנא דריתחא בתגובה להחלטת העובד, למרות הנחייה מפורשת שקיבל, עת עזב את עמדת הבשר מלוכלכת ומבולגנת. עוד טענה המעסיקה כי הבהירה לעובד באופן מפורש כי ככל שנמסרה הודעה שכזאת, הרי שהיא חוזרת מהודעת הפיטורים. הדברים נאמרו גם בשיחה טלפונית שהתקיימה באותו היום בסמוך לאירוע וגם בפגישה שאליה זומן העובד ביום 5.7.20 שבמסגרתה טען, כי הוא אינו רוצה לשוב לעבודתו.





נציין כי בפסק דין אחר אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נקבע כי לא ניתן לנכות תמורת הודעה מוקדמת מעובד אשר התפטר בדין מפוטר (סע"ש 3799-04-22, מיום 19/12/24).

באותו מקרה, הוכחו טענות העובד בנוגע לתשלום השכר באיחור, לאי תשלום גמול שעות נוספות ולאי עריכת הסדר ביטוח פנסיוני. נקבע כי לנוכח הקביעה שהעובד התפטר בנסיבות שלא ניתן לדרוש ממנו להמשיך לעבוד בהן, נדחת טענת המעסיק בדבר זכאותו לחלף ההודעה המוקדמת להתפטרות. זאת, בהתאם להוראת סעיף 10(1) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, ומאחר שאין לדרוש מהעובד שיעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת נוכח הפגיעה בתנאי העסקתו.

לאור האמור, יש לבדוק בכל מקרה עפ"י נסיבותיו, האם ניתן לנכות מעובד המתפטר בדין מפוטר, אשר לא נתן הודעה מוקדמת להתפטרותו, פיצוי בגובה תמורת ההודעה המוקדמת. המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין לעבודה, בהתאם לנסיבות המקרה ולמידת חומרת הפגיעה בזכויות העובד.



לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

ניכוי תמורת הודעה מוקדמת משכרו של עובד שהתפטר בדין מפוטר

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדון עניינו של עובד אשר התפטר בדין מפוטר, ללא שנתן הודעה מוקדמת להתפטרותו (סע"ש 41030-01-22, מיום 13/1/25).

בית הדין קבע כי בהתאם לסעיפים 4 ו-5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, היה על העובד לתת למעסיקה הודעה מוקדמת טרם התפטרותו בת 30 ימים.

בהתאם לסעיף 7(ב) לחוק הודעה מוקדמת "עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעסיקו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת".

לטענת העובד, ניכוי ההודעה המוקדמת נעשה שלא כדין הן מפאת חפיפה בין תקופת ההיעדרות מחמת מחלה לבין תקופת ההודעה המוקדמת והן מפני שאין לדרוש ממנו להמשיך בעבודה לאור נסיבות סיום העסקתו.

בית הדין קבע כי אף אם העובד מבקש להתפטר בדין מפוטר עקב אי תשלום הפרשות לפנסיה (שמרביתן הועברו לקופה טרם הודעת ההתפטרות) או עקב אי תשלום גמול עבור עבודה בשעות נוספות, הרי שחלה עליו חובה לתת למעסיקה הודעה מוקדמת כדין. דבר זה לא נעשה.

נקבע כי העובד היה חב למעסיקה תמורת הודעה מוקדמת עבור התקופה שלאחר תום חופשת המחלה ועד 30 ימים לאחר מתן הודעת ההתפטרות ועל כן המעסיקה הייתה רשאית לנכות משכרו של העובד תמורת הודעה מוקדמת בסך 5,843 ש"ח.



נקבע כי כך או כך, אף אם אין מדובר בתאונת עבודה הרי שהעובד היה זכאי לימי מחלה. לא הוכח ע"י המעסיקה כי תעודות המחלה אינן נכונות ולכן עליה לשלם דמי מחלה וכן דמי הלנה בסך 5,000 ₪.

העובד מסר אישור מרופא תעסוקתי - ופוטר

העובד הודיע למעסיקה כי הוא מסיים את המחלה ביום 22.12.22. עפ"י אישור הרופא התעסוקתי העובד היה כשיר לעבוד במגבלות מסוימות. המעסיקה השיבה לעובד כי על פי האישור של הרופא התעסוקתי לא יוכל לבצע את עבודתו ולא יוכל לחזור עקב מגבלותיו הרפואיות.

המעסיקה לא בחנה אם העובד יכול היה לבצע את עבודתו על פי אישור הרופא התעסוקתי ולא הציעה לעובד עבודה חלופית. נקבע כי במעשיה אלו המעסיקה פיטרה את העובד. נקבע כי על המעסיקה לשלם לעובד השלמת פיצויי פיטורים; חלף הודעה מוקדמת; פיצוי בגין היעדר שימוע; ופיצוי בגין הפרת תום הלב, בגין התנהלותה.

לקריאת המאמר המלא
לחצו כאן

אי הצעת עבודה חלופית לעובד עפ"י אישור מרופא תעסוקתי הוכרה כמעשה פיטורים

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה תביעת עובד אשר החליק לטענתו במהלך עבודתו ופוטר ע"י מעסיקתו (סע"ש 14412-01-23, מיום 10/12/24).

באותו מקרה, העובד עבד בבית מלון. לטענת העובד, ביום 24.9.22 הוא החליק במטבח המלון. מיום 25.9.22 שהה העובד בימי מחלה. העובד הגיע למלון כדי לקבל טפסי תביעה למוסד לביטוח לאומי בחתימת המלון, אך המלון כתב בטופס כי העובד ביום את התאונה. העובד הגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי להכיר בפגיעתו כתאונת עבודה, אך תביעתו נדחתה. לאחר שהעובד הודיע כי הוא מסיים את ימי המחלה וחוזר לעבודה, המלון סרב להחזיר את העובד לעבודה. כמו כן, המלון סרב לשלם לעובד דמי מחלה.

דמי מחלה לעובד אשר תביעתו לדמי פגיעה נדחתה

בית הדין קבע כי לא הוכח ע"י המעסיקה כי העובד פיברק את תאונת העבודה שקרתה לו. העובד נפגע בעבודתו או לכל הפחות לא הוכח אחרת ע"י המעסיקה.

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





קרן הפנסיה חייבה עמית הסובל מניוון שרירים לממן עבורה רופא שיבדוק את כשירותו לעבודה

אוהד (שם בדוי), גבר בן 57, סובל מאובדן כושר עבודה מוחלט במשך למעלה משנתיים ולא מסוגל להתפרנס למחייתו בעקבות מחלת ניוון שרירים קשה.

בנוסף למחלת ניוון השרירים, סובל אוהד גם מאי ספיקת לב, מחלת ריאות כרונית, סוכרת עם נזירופתיה (פגיעה עצבית), יתר לחץ דם והשמנת יתר. מצבו הרפואי הקשה גורם לו לקשיי נשימה, אי יציבות בהליכה, כאבים עזים, קושי בדיבור ותלות מלאה בזולת על מנת לבצע פעולות יומיומיות בסיסיות.

מאז ספטמבר 2023, מצבו התפקודי של אוהד התדרדר באופן משמעותי, והוא אינו מסוגל לעבוד או לתפקד באופן עצמאי.

בעקבות מצבו, הגיש אוהד תביעה לקרן הפנסיה לקבלת קצבת אובדן כושר עבודה (קצבת נכות), אולם לתדהמתו, אישרה קרן הפנסיה את תביעתו בשיעור 50% בלבד, ושילמה לו קצבה חלקית.

בנוסף, הכירה קרן הפנסיה במצבו בשיעור 50% רק ממועד מאוחר, ולא ממועד תחילת התדרדרותו התפקודית.

בעקבות הדחיה החלקית, פנה אוהד למשרדנו, אשר הגיש ערעור על החלטת קרן הפנסיה תוך דרישה לעמוד בפני ועדה רפואית.

בתשובה לערעור, ועל אף שהיו בידי קרן הפנסיה מלוא המסמכים הרפואיים אודות מחלת ניוון השרירים של אוהד, סירבה קרן הפנסיה פעם נוספת להכיר באובדן כושר המלא של אוהד לעבוד, והגדילה לעשות ודרשה תשלום מקומם בסך 550 ש"ח כתנאי להעמדתו של אוהד בפני ועדה רפואית מטעמה!

לאור דרישתם המקוממת, הוגש ערעור נוסף ע"י משרדנו, ובו נטען, בין היתר, כי בדחיית תביעתו של אוהד על סמך המסמכים והתניית עמידתו בפני ועדה רפואית בתשלום סכום מופרך בסך 550 ש"ח יש משום חסימת דרכו של אוהד להשגת זכויותיו. ויוזכר, מדובר בנכה עם מחלה קשה אשר אינו עובד זמן רב ואין בידיו את הסכומים הנדרשים. הדרישה מקוממת, חסרת תום לב ומערימה קשיים על נכה במצבו הקשה ביותר תוך ניסיון להתנער מתשלום כשלא כדין.

בעקבות הערעור הכירה קרן הפנסיה באובדן כושרו המלא של אוהד לעבוד החל מחודש 09/23 ואילך ושילמה לו תשלום רטרואקטיבי ממועד תחילת הנכות, ללא שנדרש לעמוד בפני ועדה רפואית.



לשאלות / הבהרות

ניתן לפנות לעורכת מדור דיני ביטוח בגיליון

עו"ד לירון ביבר הררי

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





כתוצאה מפגיעותיה, התקשתה א' בביצוע עבודתה ונזקקה להפוגות במהלכה. כן נזקקה א' לעזרת בני משפחתה בביצוע עבודות משק הבית.

אנו פנינו למבטחת האוטובוס בדרישה לפצות את א' בגין נזקי הגוף שנגרמו לה בתאונה ובתגובה, הציעה המבטחת לפצות את א' בסכום של אלפי שקלים בודדים.

רק לאחר הגשת תביעה לבית המשפט, מונה מומחה אורתופד אשר בדק את א' וקבע כי כתוצאה מהתאונה, נותרה ל-א' נכות צמיתה בתחום האורתופדי.

לאור חוות דעתו של המומחה, ובהתאם להצעת בית המשפט, הגענו להסכמה לפיה קיבלה א' פיצוי משמעותי וראוי המשקף את נזקיה עקב התאונה; ובתוך כך, את הפסדי השכר שנגרמו לה, את הגריעה מכושר השתכרותה, את ההוצאות הרפואיות שנגרמו ויגרמו לה עקב התאונה, את עזרת בני משפחתה בעבר ובעתיד וכן את הכאב והסבל שנגרמו ויגרמו לה עקב פגיעתה בתאונה.

חשוב לדעת - לצורך ניהול תביעת פיצויים בגין נזקי גוף, מומלץ לפנות לעורך דין המתמחה בתחום, אשר יוכל לייצג בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה.

פיצוי משמעותי בגין נפילה באוטובוס

א' (שם בדוי), נפגעה במהלך נסיעה באוטובוס, עת נהג האוטובוס בלם בפתאומיות וא', אשר עמדה ליד דלת האוטובוס, איבדה את שיווי משקלה ונפלה על רצפת האוטובוס.

כתוצאה מהתאונה ובעקבותיה, סבלה א' מרגישות, כאבים והגבלה בטווח תנועות הצוואר והגב ובמשך חודשים רבים טופלה במסגרת קופת החולים.



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!