

שאלות ותשובות בדיני עבודה

סגל המרצים בקורס

עו"ד סיגל פעיל
עו"ד עדי ינקלביץ'
עו"ד רענן קריב

עו"ד נעמי לנדאו
עו"ד יאיר דוד
עו"ד כפיר דיין חובב

מענה מאת עו"ד כפיר דיין חובב

שאלה	תשובה
1 על פי חוק פיצויי פיטורים, תקופת החל"ת נצברת לתקופת הוותק, לעניין זכאות העובד לפיצויי פיטורים, רוב המעסיקים הונחו כפי שעו"ד כפיר דיין חובב ציין בהרצאה של תקופת החל"ת אין לוותק משמעות – אך זה לא המקרה לעניין פיצויי פיטורים, האם היה משהו שנידון בנושא בבית משפט או האם יש איזו המלצה אחרת?	תקופת החל"ת אינה מתקנת את הקשר בין העובד למעסיק אולם לפי תקנות פיצויי פיטורים לצורך חישוב הזכויות לא נספרת תקופת החל"ת ככל שהחל"ת מעל 14 יום. כלומר, העובד לא צובר זכויות בתקופת החל"ת.
2 מה לגבי תקופת הצבירה לזכאות לפנסיה? האם הוותק בחל"ת נצבר או לא נצבר לתקופה זו?	אותו דבר. אין צבירת זכויות בחל"ת שמעל 14 יום, כולל להפרשות פנסיוניות.
3 הלנת שכר – האם תשלום גמר חשבון של פידיון ימי חופשה, הבראה, בונוס פרישה וכו' יחשבו כהלנת שכר אם לא שולמו עד 10 לחודש העוקב?	אכן יש לבצע גמר חשבון עד 10 לחודש העוקב לפיטורים ואחרת זו הלנת שכר.

<p>לגבי "בנוס פרישה" הרי שאם מדובר בהשלמת פיצויי פיטורין, יש לשלם מיידית, אולם בפרקטיקה זה לא פועל כך כפי שהסברתי בהרצאתי –</p> <p>עד 15 לחודש העוקב לחודש העסקה מפרישים את התשלום לפנסיה. לאחר מכן יש לקבל דו"ח ערכי פדיון פיצויי פיטורין מהקופה. ואז ניתן לדעת כמה צריך להשלים.</p> <p>לכן, פרקטית לא ניתן לשלם מיידית כדרישת החוק וזה לוקח קצת זמן.</p> <p>אין כל סנקציה בבית הדין על התנהלות סבירה, כפי שתיארתי לעיל בכל הנוגע למועד תשלום השלמת הפיצויים.</p> <p>ביחס ליתר הזכויות – איו סיבה לעכב.</p>	<p>הפרש של ה-2.33% בין סעיף 14 החלקי או המלא, למעסיקים שיפטרו כמויות גדולות של עובדים יש משמעות כלכלית מאוד גדולה בגין הפרש זה</p>	<p>4</p>
<p>יש פסיקה שקבעה שמעסיק יכול לחייב עובד לבצע בדיקה וכן זכות לפטרו.</p> <p>אם העובד פשוט לא הופיע לעבודה, הדבר יכול להיחשב כזניחת מקום העבודה, דבר המהווה התפטרות.</p>	<p>עובד שנדרש להציג בדיקת קורונה כתנאי להגעה לעבודה. הוא לא הציג בדיקה, ולכן לא הגיע לעבודה. מקום העבודה טוען שמדובר בהתפטרות, ולכן גם לא ערכו לו שימוע. האם מדובר בפיטורים או בהתפטרות.</p>	<p>5</p>
<p>במקרה של גניבת עובד אפשר להגיש תלונה למשטרת ישראל אבל זו לא חובה.</p> <p>ניתן עקרונית לנהל הליך בבית הדין לעבודה על גניבה גם ללא כתב אישום או תלונה משום שנטל ההוכחה במשפט אזרחי נמוך יותר מאשר במשפט פלילי.</p> <p>לכן גם יתכן מצב שהתלונה במשטרה תיסגר אבל הליך להוכחת גניבה עדיין ינוהל בבית הדין.</p>	<p>אם העובד גנב, לא צריך להיות הליך פלילי מקביל על מנת להוכיח את הגניבה? או שהוכחת הגניבה ושלילת הפיצויים מתנהלים שניהם בהליך מול בית הדין לעבודה?</p>	<p>6</p>

במקרים רבים מעסיקים לא רוצים לפגוע בעתיד של עובד צעיר ולא מגישים תלונה, או משום שהם חושבים שהמשטרה לא תעשה כלום.

זה לא מונע הליך בבית הדין.

<https://ddlaw.co.il/%d7%94%d7%90%d7%9d->

[/d7%9e%d7%95%d7%aa%d7%a8-](https://ddlaw.co.il/%d7%9e%d7%95%d7%aa%d7%a8-)

[/d7%9c%d7%a9%d7%9c%d7%95%d7%9c-](https://ddlaw.co.il/%d7%9c%d7%a9%d7%9c%d7%95%d7%9c-)

[/d7%9c%d7%a2%d7%95%d7%91%d7%93-](https://ddlaw.co.il/%d7%9c%d7%a2%d7%95%d7%91%d7%93-)

[/d7%a4%d7%99%d7%a6%d7%95%d7%99%d7%99-](https://ddlaw.co.il/%d7%a4%d7%99%d7%a6%d7%95%d7%99%d7%99-)

[/d7%a4%d7%99%d7%98%d7%95%d7%a8%d7%99%d7%99-](https://ddlaw.co.il/%d7%a4%d7%99%d7%98%d7%95%d7%a8%d7%99%d7%99-)

[/9d-%d7%91%d7%a9](https://ddlaw.co.il/%d7%91%d7%a9)

לפי פס"ד שרון מור שבו ייצגתי – עובד שיש לו קופת ביטוח לקצבה יקבל את כספי הפיצויים הצבורים גם אם התפטר.

<https://ddlaw.co.il/%d7%a1%d7%a2%d7%99%d7%a3-26->

[/d7%9c%d7%97%d7%95%d7%a7-](https://ddlaw.co.il/%d7%9c%d7%97%d7%95%d7%a7-)

[/d7%a4%d7%99%d7%a6%d7%95%d7%99%d7%99-](https://ddlaw.co.il/%d7%a4%d7%99%d7%a6%d7%95%d7%99%d7%99-)

[/d7%a4%d7%99%d7%98%d7%95%d7%a8%d7%99%d7%99-](https://ddlaw.co.il/%d7%a4%d7%99%d7%98%d7%95%d7%a8%d7%99%d7%99-)

[/9d-%d7%91%d7%a9](https://ddlaw.co.il/%d7%91%d7%a9)

השלמת פיצויים אינה השלמה ל- 8.33%. לא חוזרים אחורה ומשלמים 2.33% אלא פועלים כך – מבצעים תחשיב של גובה החבות, היינו שכר אחרון כפול שנות הוותק.

בודקים כמה צבירת פיצוי פטורים בקופה.

משלמים את ההפרש.

המקרים בהם עובד זכאי להשלמה הם כאשר:

הוא מפטר

הוא מתפטר באחת העילות הקבועות בחוק המזכות בפיצוי

פיטורין (למשל גיל פרישה).

הוא מתפטר מחמת הרעת תנאים מוחשית.

7 שאלה נוספת ביחס להשלמה של 8.3%, הוא אמר שמה שיש בקופה בכל מקרה של העובד בין אם פוטר ובין אם התפטר, אז באיזה מקרה זכאי העובד להשלמה ל-8.3%?

<p>וכל זה ובלבד שלא חתום על סעיף 14 שמשמעו שאין השלמת פיצויים לא במקרה של פיתורים ולא במקרה של התפטרות.</p> <p>https://ddlaw.co.il/%d7%a1%d7%a2%d7%99%d7%a3-14-%d7%9c%d7%97%d7%95%d7%a7-%d7%a4%d7%99%d7%a6%d7%95%d7%99%d7%99-%d7%a4%d7%99%d7%98%d7%95%d7%a8%d7%99%d7%9d/9d</p> <p>צירפתי מאמרים שלי בכל התחומים ששאלת כדי שתוכלי להרחיב את הקריאה בעניין.</p>		
<p>אין חישוב כזה. זה אחד הסעדים שהוא בשיקול דעת של בית הדין.</p> <p>בעבר היו פוסקים לפי מפתח של מספר משכורות עובד צעיר, ללא ותק, שימוע חלקי – היו פוסקים 0.5-3 משכורות.</p> <p>במקרים חמורים, ותק רב, גיל מבוגר, פגיעה בסיכוי למצוא מעסיק אחר – היו פוסקים 3-6 משכורות.</p> <p>במקרים סופר קיצוניים זה היה יכול להגיע ל- 12 משכורות (מקרים בודדים).</p> <p>כיום ביטלו את המפתח הזה של משכורות וקובעים פיצוי לא ממוני בסכום שלא קשור למשכורות.</p> <p>לדוגמא: עובד שפוטרו לאחר 5 שנים ללא שימוע – 20-30 אלף ₪ נשמע הגיוני.</p> <p>אבל אין נוסחה.</p> <p>https://ddlaw.co.il/%d7%a4%d7%99%d7%98%d7%95%d7%a8%d7%99%d7%9f-%d7%a9%d7%9c%d7%90-%d7%9b%d7%93%d7%99%d7%9f-%d7%9c%d7%9c%d7%90-%d7%94%d7%9c%d7%99%d7%9a-%d7%a9%d7%99%d7%9e%d7%95%d7%a2</p>	<p>8 איך מחשבים את סכום הפרת הליך השימוע?</p>	
<p>דו"ח שעות ידני שממלא העובד, גם בלי חתימת המעסיק, נחשב כראיה לכל דבר ועניין להוכחת שעות נוספות ובלבד</p>	<p>9 לעניין דוח השעות: אם מעסיק נותן לעובד שלו למלא דוח שעות באופן</p>	

<p>שרואים שהרישום אוטנטי מזמן אמת. יומני שנה שממלאים בהם או סתם רישום והעיקר שמזמן אמת.</p> <p>מה שבדקים עוד זה את יכולת המעסיק לפקח. האם היתה סיבה שהמעסיק עצמו לא ניהל רישום שעות?</p> <p>כיום ישנה חזקה שאם המעסיק לא הוכיח אחרת, העובד זכאי ל- 60 שעות נוספות חודשיות וזאת כמובן במצב שהיתה אפשרות פיקוח למעסיק (לא עובד שעובד בבית או בשטח).</p> <p>https://ddlaw.co.il/%d7%9b%d7%9c-%d7%9e%d7%94-%d7%a9%d7%a8%d7%a6%d7%99%d7%aa-%d7%9c%d7%93%d7%a2%d7%aa-%d7%a2%d7%9c-%d7%a9%d7%a2%d7%95%d7%aa-%d7%a0%d7%95%d7%a1%d7%a4%d7%95%d7%aa</p>	<p>ידני ולא חותם עליו בסוף החודש (ובמקביל העובד מקבל תלוש שכר שלא תואם לדוח שעות) ולפי הדוח שעות ניתן לראות שיש הפרשי שכר. מה יגבר? דוח השעות הידני או תלוש השכר?</p>	
<p>למעסיק יש חובה להפריש לקרן פנסיה או ביטוח מנהלים – מה שבוחר העובד.</p> <p>בצווי הרחבה מסויימים יש גם חובת הפרשה לקרן השתלמות – למשך לפי צו הרחבה בענף הבנייה.</p> <p>https://ddlaw.co.il/%d7%97%d7%95%d7%91%d7%aa-%d7%94%d7%9e%d7%a2%d7%a1%d7%99%d7%a7-%d7%9c%d7%94%d7%a4%d7%a8%d7%99%d7%a9-%d7%9c%d7%a4%d7%a0%d7%a1%d7%99%d7%94</p>	<p>לעניין הביטוח הפנסיוני- האם יש חובה על פי חוק להפריש קרנות פנסיוניות נוספות חוץ מקרן הפנסיה?</p>	<p>10</p>