



דיני עבודה עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה

חדש: מסירת תלוש שכר לעובד באמצעים אלקטרוניים

עפ"י תקנות הגנת השכר (דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר), תשע"ז-2017, אשר פורסמו ביום 26/7/17, מעסיק רשאי שלא למסור לעובד את תלוש השכר בדרך של דפוס, אלא למסור לו את תלוש השכר באחת או יותר מן הדרכים המפורטות להלן, בתנאי שבכל אחת מן הדרכים תלוש השכר ניתן להדפסה ובתנאי שהעובד הסכים בכתב, לפי טופס הסכמה אשר צורף לתקנות, שלא לקבל את תלוש השכר בדרך של דפוס:

1. שליחת התלוש לכתובת דוא"ל מטעם המעסיק (כתובת דוא"ל שיוחדה לעובד במערכת הדוא"ל מטעם המעסיק, ונמצאת בשימוש הבלעדי של העובד) באמצעות מערכת דואר אלקטרוני העומדת בתנאים אשר נקבעו בתקנות. המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל מערכת הדואר האלקטרוני, אם המערכת אינה מופעלת על ידו.

2. שליחת התלוש באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק, העומד בתנאים אשר נקבעו בתקנות, שאליו יכול העובד להיכנס עם סיסמה אישית ראשונית שמסר לו המעסיק, ושבו יוכל לצפות בתלוש השכר. המעסיק ימסור לעובד פרטים על זהות מפעיל אתר האינטרנט המאובטח, אם האתר אינו מופעל על ידו. המעסיק יאפשר גישה לתלוש השכר באמצעות אתר האינטרנט לתקופה שלא תפחת מ-12 חודשים מהמועד הקבוע למסירת התלוש לפי החוק.

3. שליחת התלוש לכתובת דוא"ל פרטית של העובד (כתובת דוא"ל המשמשת את העובד, שאינה כתובת דוא"ל מטעם המעסיק). העובד ימסור למעסיק את כתובת הדוא"ל הפרטית שלו והוא רשאי להודיע למעסיק על החלפתה בכל עת, ובלבד שיחתום מחדש על טופס ההסכמה. העובד יודיע בכתב (לרבות באמצעות הודעת דוא"ל) בסמוך לאחר קבלת התלוש ולא יאוחר מ-5 ימים מהיום הקובע (היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה), על הגעה של תלוש השכר לידי. העובד יחתום על ההצהרה שבטופס ההסכמה, שלפיה כתובת הדוא"ל הפרטית אכן משמשת אותו.

עובד רשאי בכל עת לחזור בו בכתב (לרבות באמצעות הודעת דוא"ל) מהסכמתו למסירת תלוש השכר שלא בדפוס, והמעסיק יפעל לפי הודעתו החל בחודש שלאחר החודש שבו הודיע העובד כאמור.

מסירת תלוש השכר תיעשה לא יאוחר מהיום הקובע. לא קיבל מעסיק הודעה באמצעות מערכת הדוא"ל, חייוי מאתר האינטרנט המאובטח מטעם המעסיק, או בכתב מהעובד, על הגעה של תלוש השכר לידי העובד, בתוך 5 ימים מהיום הקובע - ימסור המעסיק לעובד את תלוש השכר מודפס במסירה חוזרת בתוך חמישה ימים נוספים, ולא יאוחר מעשרה ימים לאחר היום הקובע.

מעסיק שמסר לעובד את תלוש השכר כאמור לעיל יאפשר לעובד לקבל את תלוש השכר מודפס לתקופה שלא תפחת משבע שנים מהמועד הקובע למסירת התלוש לפי החוק.

העברת המידע מהמעסיק לעובד תיעשה תוך שימוש באמצעים סבירים שיבטיחו כי הגישה לתלוש השכר והצפייה במידע שבו תהיה לעובד בלבד, או בהרשאתו, ולכל הפחות תוך שימוש בהצפנה של המידע ולאחר שיחתום העובד על ההצהרה שבטופס ההסכמה. המעסיק ינקוט טכנולוגיה שמונעת שינויים בתלוש השכר הנמסר בדרכים הקבועות לעיל.

לקוח המעוניין לקבל את טופס ההסכמה שצורף לתקנות ואת נוסח התקנות המלא, מוזמן לפנות למשרדנו.

משרד עורכי דין ונוטריון
ביבר לקואה חייקין הררי
מאחל ללקוחותיו
ולכל בית ישראל

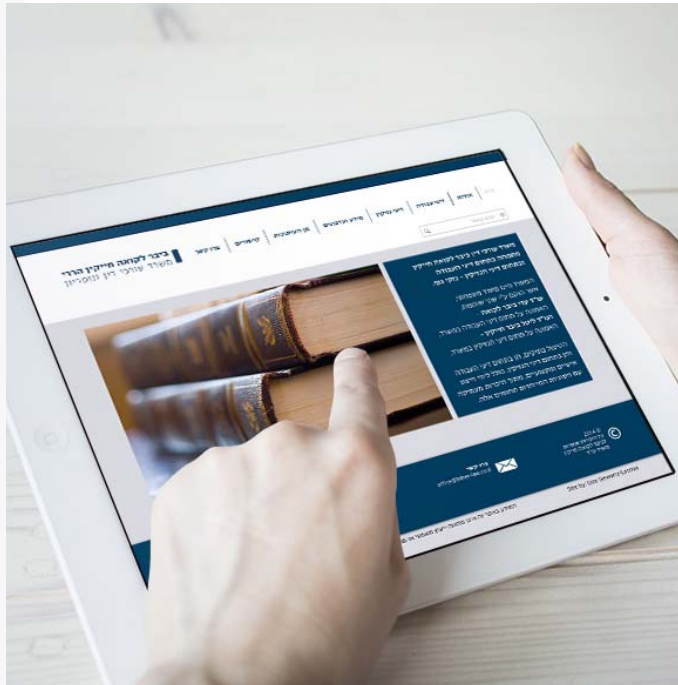
שנה טובה
ומתוקה!
שנת שלום
שגשוג ופריחה

ביבר לקואה חייקין הררי
משרד עורכי דין ונוטריון

דיני עבודה, נזקי גוף ודיני ביטוח

1 יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.





דיני ביטוח עו"ד לירון ביבר הררי



מתנהלים מול חברת ביטוח? אל תתמודדו לבד

במקרים רבים אנשים שנפגעו בתאונה מציינים בפניי שקיבלו כספים בגין התאונה מביטוח תאונות אישיות בהם מבוטחים. אולם ברובם המוחלט של המקרים, הכספים שהתקבלו נמוכים משמעותית מהסכומים אשר היה עליהם לקבל בהתאם לפגיעתם.

בהסתכלות משפטית, קיים סיכון בפניה לחברת הביטוח כאשר לא מודעים ומבינים לעומק את נוסח הפוליסה מכוחה תובעים את חברת הביטוח, זאת מאחר וייתכנו מוקשים אשר יש לשים לב אליהם בדרך, על מנת לא לפגוע בסיכויי התביעה. זאת ועוד, מבוטח אשר חסר ניסיון בתחום, לא ידע לנהל משא ומתן מול חברת הביטוח ולא יידע לעמוד על זכויותיו.

לעומת זאת, עורך דין המתמחה בתחום תביעות הביטוח יידע לפעול נכון בהתאם לנוסח פוליסת הביטוח, לנהל משא ומתן מול

חברת הביטוח במידת הצורך ולמקסם את הפיצוי המגיע למבוטח מחברת הביטוח.

לאחרונה ניתן על ידי בית משפט השלום פסק דין בעניינו של אדם אשר נפגע בתאונה ופנה ללא עורך דין לחברת הביטוח אשר פיצתה אותו בסכום של 3,000 ש"ח בלבד בגין התאונה. ברבות הימים הסתבר לאותו אדם כי נותרה לו נכות צמיתה גבוהה כתוצאה מהתאונה וכי בפועל הגיע לו פיצוי בגובה של כ- 600,000 ש"ח. האדון פנה לבית המשפט על מנת שיוורה על ביטול הסכם הפשרה בטענה שהפיצוי ששולם לו הינו בלתי סביר ביחס לפגיעתו בתאונה. בית המשפט דחה את התביעה ופסק כי אין לבטל את הסכם הפשרה מאחר ושיקף את מרכיבי קניית הסיכון הגלומים בהסכם מסוג זה בנסיבות המקרה.

זוהי דוגמה אחת למקרה בו אדם הפסיד מאות אלפי שקלים מאחר ופנה לחברת הביטוח ללא עורך דין. אין ספק כי לו היה פונה באמצעות עו"ד המתמחה בתחום, התוצאה הייתה שונה לחלוטין.

לכן, בכל מקרה בו יש צורך לפנות לחברת הביטוח למימוש זכויות, מומלץ להתייעץ או להיעזר בעו"ד המתמחה בתחום תביעות הביטוח.



לצורך כך, יש להראות, למשל, שהמעביד יזם את האירוע, אחראי לו ובעל אינטרס לגבי האירוע, על רקע זיקתו לחברה ולחיי העבודה בה (למשל, בחיזוק יחסי העבודה באמצעות פעילויות לא פורמליות שנועדו לגיבוש העובדים).

ביטוי לכך ניתן למצוא בדרך המימון של האירוע (אם המעביד מימן את האירוע או העובד עצמו למשל) ובסממנים נוספים המלמדים על החשיבות שהמעביד מייחס לאירוע ועל הקשר שלו לחיי העבודה בחברה.

שנית, יש לבחון את הפעילות בה היה העובד מעורב ומידת הקשר של אותה פעילות לאירוע המוכר.

כך למשל, נראה כי תאונה שארעה לעובד במהלך ועקב יום גיבוש אשר מעבידו יזם, מימן באופן מלא, הבהיר טרם האירוע כי מדובר בפעילות מטעמו ודרש כי כל עובדי החברה (ללא בני זוג) ישתתפו באותו אירוע - יוכר כ"תאונת עבודה".

מנגד, בפסק דין שניתן לאחרונה נקבע כי תאונה שארעה לעובד במהלך פעילות חברתית לעובדי המחלקה בה עבד - אשר לא המעסיק יזם ואשר לא מומנה על ידי המעסיק - לא מהווה תאונת עבודה. בפסק הדין צוין, בין היתר, כי המעסיק הבהיר לעובד טרם היציאה לפעילות כי אין מדובר בפעילות מטעמו. בנוסף, העובדים הם שמימנו את הפעילות וזמן הפעילות לא נחשב כזמן עבודה או אפילו חופשה על חשבון המעסיק. בנוסף, לא היתה חובה להשתתף בפעילות ואכן לא כל עובדי המחלקה נטלו בה חלק.

דיני נזיקין עו"ד ליטל ביבר חייקין



תאונה במהלך יום גיבוש בעבודה - תאונת עבודה?

"תאונת עבודה" מוגדרת בסעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה - 1995, כתאונה שאירעה לעובד תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו.

על פי הפסיקה, גם פעולות נלוות לעבודה עשויות להיכנס לגדרו של הסעיף, אך זאת ככל שהן קשורות לעבודה במידה סבירה.

על פי הפסיקה המנחה, את השאלה אם ניתן להכיר בפגיעה תוך כדי "פעילות נלווית" לעבודה כ"פגיעה בעבודה" יש לבחון לפי מבחן דו שלבי.

ראשית, יש לבחון את מהות האירוע, זיקתו לעבודה ומידת העניין שיש למעביד באירוע.

כך, לא כל אירוע שעיקרו או תכליתו בפעילויות גיבוש ונופש יוכר כ"פעולה נלווית" לעבודה והעובדה כי אירוע מסוים מכריז על עצמו ככזה לא מספיקה, אלא צריך שתשמר הזיקה שבין האירוע לבין החברה. סממן עיקרי ומרכזי הינו העניין שיש למעביד בקיומו של האירוע ובתרומתו לחיי העבודה בחברה.

