

דברי הסבר

צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק

עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 19.3.2018 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק (להלן: "צו ההרחבה"). במסגרת צו ההרחבה נקבע, כי הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי לקיצור שבוע עבודה ל- 42 שעות שבועיות, אשר נחתם ביום- 29/3/2017, יורחבו ויחולו, החל מיום 1 באפריל 2018 על כל העובדים והמעסיקים בישראל.

להלן עיקרי צו ההרחבה:

1. היקף שבוע עבודה במשק יקוצר בשעה אחת, כך ששבוע העבודה יעמוד על 42 שעות עבודה ללא הפחתה בשכר (עד כה שבוע העבודה עמד על 43 שעות שבועיות). שכר השעה יחושב על בסיס של 182 שעות לחודש עבודה.
2. קיצור שבוע העבודה יבוצע ע"י הפחתת שעת עבודה אחת ביום מוגדר וקבוע במהלך שבוע העבודה (להלן: "היום המקוצר").
3. היום המקוצר ייקבע בהתאם לצורכי העבודה וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצורכי העובדים, גם במקומות עבודה שבהם עובדים במשמרות. עובד שיידרש לעבוד בשעה המופחתת ביום המקוצר יקבל צורכי העבודה, תשלום לו תמורה בגין עבודה בשעות נוספות.
4. זכויות צבורות של עובדים (כגון חופשה ומחלה) במקומות עבודה שבהם שיטת החישוב נעשית על בסיס "שעות עבודה" יותאמו וזכויות אלה לשיעור הצמצום בשעות העבודה.
5. צו ההרחבה לא יחול על מי שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 אינו חל עליו מכח הוראות סעיף 30(א) לחוק (כדוגמת: משרת אמון, שוטרים ועובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם).
6. אין בהוראות צו הרחבה זה כדי לגרוע מהוראות הסכמים והסדרים מיטיבים של שעות עבודה ומנוחה הנוהגים ערב חתימת צו זה.

תחילתו של צו ההרחבה הנו ב- 1 בחודש שלאחר מועד פרסומו, קרי ביום 1.4.2018.

הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות

עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 19.3.2018 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, התשע"ח-2018 (להלן: "היתר כללי חדש"). להלן עיקרי ההיתר הכללי החדש:
על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), העסקת עובדים בשעות נוספות אסורה. ישנם מקרים חריגים המוגדרים בחוק, בהם מותרת עבודה בשעות נוספות לפרק זמן קצר. עם זאת שר העבודה והרווחה התיר בהיתר כללי להעסיק עובדים בשעות נוספות. עד כה, היה אפשר להעסיק עובד 12 שעות נוספות בשבוע עבודה בן 6 ימים ו- 15 שעות נוספות בשבוע עבודה בן 5 ימים.
בהתאם להיתר הכללי החדש, לא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות בשבוע עבודה ואורך יום העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 12 שעות.
עוד נקבע בהיתר הכללי החדש, כי עובד שעובד בעבודת לילה, אורך שבוע העבודה שלו לא יעלה על 58 שעות כולל שעות נוספות.
תחילתו של התיקון לחוק הנו ביום פרסומו ברשומות, קרי ביום 19.3.2018.

הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מה במבזק

דברי הסבר

■ צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק

■ הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות

סוגיות בדיני עבודה

■ תשלום דמי חגים עבור חג שחל בשבת

■ תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי

■ חג במהלך חופשה שנתית

■ ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

■ עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

■ שעות נוספות בחול המועד

סיכומם של דברים

ביום 19.3.2018

פורסמה ברשומות

הודעה על מתן היתר

כללי להעסקת עובדים

בשעות נוספות,

התשע"ח-2018 לפיו

לא יועסק עובד מעל

16 שעות נוספות

בשבוע עבודה ואורך

יום העבודה כולל שעות

נוספות לא יעלה על 12

שעות.

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

בהמשך למבזק מספר 1153 מיום 13.3.2018, בו ריכזנו סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים, במבזק זה סוגיות נוספות אשר עולות ביחס לזכויות העובדים בתקופה זו.

תשלום דמי חג עבור חג שחל בשבת

עו"ד עמוס הלפרין

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר. לענין עובד חודשי - הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג".

לענין עובד שעתי ויומי - הצו לקיצור שבוע העבודה קובע כי עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

עוד נקבע בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה כי עובד כאמור לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.

ואולם, צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה, מסייג את תחולתו וקובע כי לא יחול על עובדים, שלגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים בהסכמים קיבוציים ומעסיקיהם.

הוראות עדיפות קיימות למשל בצו ההרחבה בענף תעשיית הפלסטיקה מיום 28/10/1974 ובצו הרחבה בתעשיית הקרמיקה, הזכוכית ומוצריהם מיום 1/7/1986. אשר קובעים בין היתר כי בכפוף להתקיימות התנאים שבצו, ישולם לעובד בשכר עבור ימי החג גם אם חלו בשבת.

תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי

עו"ד עמוס הלפרין

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר. **עובד חודשי**

הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". זכאות העובד החודשי למשכורתו המלאה, מבלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים נגזרת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודשי, זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד, שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

עובד שעתי ויומי

בהתאם לצו לקיצור שבוע העבודה, עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

בצו לקיצור שבוע העבודה, נקבע בסעיף הדין בדמי חגים, כי "עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת", אולם אין כל התייחסות בצו זה לימי חג החלים בימי חול אשר העובד אינו מועסק בהם.

בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים במגזר העסקי (אשר ניתן לפני צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה, אך חל רק על רשימת הענפים הנזכרת בו(1)), נקבע, כי "עובד לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג החלים ביום הפנוי".

סיכומם של דברים

בהתאם לצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ככלל לא קמה זכאות לתשלום נוסף בגין חג החל בשבת, ובלבד שלא חל הסדר מיטיב הקובע אחרת.

סיכומם של דברים

עובד חודשי זכאי למשכורתו המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש. לעומת זאת, זכאות עובד שעתי לתשלום יום חג ביום הפנוי תלויה בהסדר המשפטי שחל עליו.

מכאן שלעניין עובדים אשר אינם מועסקים בענפים עליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מ-1990, נושא הזכאות לתשלום עבור יום חג שחל ביום הפנוי נותר פתוח לפרשנויות שונות. בהקשר זה ראוי להזכיר את גישת בית הדין האזורי לעבודה בענין ארדיטי(2), לפיה תכליתן של הוראות צו ההרחבה לעניין דמי החגים, היא לפצות עובד יומי עבור ימי החג בהם לא עבד, ובכך להשוות את תנאי העסקתו לעובד במשכורת.

(1) פורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

(2) דמ 8866/07 מיטל ארדיטי נ' טלסקר בע"מ, מיום 15/06/2008.

חג במהלך חופשה שנתית

עו"ד עמוס הלפרין

בסעיף 5 לחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951, נקבעו ימים אשר לא יובאו במניין ימי החופשה. בין ימים אלו נמנים גם ימי חג שאין עובדים בהם.

החוק מוסיף וקובע, כי אם ימים אלו חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלים את החופשה במהלך שנת העבודה, במידת האפשר.

בהתאם לכך, ימי החג שחלו במהלך חופשתו השנתית של עובד, לא ימנו כימי חופשה ולא ינוכו מימי החופשה אשר נצברו לזכותו.

ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

עו"ד עינב כהן

בפסיקה נקבע, כי תקופת חופשה ללא תשלום אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעסיק, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעסיק, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכו') והן לגבי העתיד (חופשה שנתית, הבראה וכו') (דב"ע מב/ 3-77 בהירי תמר נ' מדינת ישראל, פד"ע, יד 78).

מכאן שבהעדר כל חובת תשלום שכר מצד המעסיק, לא יהא זכאי העובד גם לתשלום בגין יום החג.

יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לאמור לעיל, יהיו מחויבים לפעול על-פי ההוראה המיטיבה.

עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מיום 1/7/2000 קובע זכאות לדמי חגים:

"עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).

עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".

צו ההרחבה נוקב בלשון של "תשלום מלא" ואינו מתייחס לאופן חישוב אותו תשלום, כאשר מדובר בעובדים בשכר משתנה, כגון שכר לפי תפוקה או עמלות.

סיכום של דברים

בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית במניין ימי החופשה לא יובאו ימי חג.

סיכום של דברים

על פי הפסיקה, בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.

סיכום של דברים

נושא חישוב תשלום דמי חג לעובד ששכרו מורכב מעמלות טרם הוכרע בפסיקה. עם זאת, במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד.

במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד:

כך, למשל, לעניין פיצויי פיטורים נקבע בפסיקה, כי יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד אשר שכרו מורכב מבסיס ומעמלות לפי שכר הבסיס האחרון בצירוף ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים (בפס"ד דבי"ע נג' 85 - 3 רגב רוני נ' חב' טלקום - כ"ו (3), 350).

גם לעניין חופשה שנתית נקבע בפסיקה שניתנה על ידי בית הדין האזורי לעבודה, כי יש לראות את רכיב העמלות כחלק משכרו הרגיל של העובד, ולכן יש לחשב את דמי החופשה השנתית המגיעים לו בהתאם להוראות סעיף 10(ב)2 לחוק חופשה שנתית (תבי"ע נד' 253 - 3 דוד קורן נ' מנן מדיקל בע"מ, טרם פורסם). דהיינו, תשלום דמי חופשה של עובד, המשתכר שכר המורכב מבסיס ומעמלות יהיה לפי הרכיב הקבוע בשכר, בתוספת רכיב העמלות, בהתאם לממוצע העמלות ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב- 12 החודשים שקדמו לחופשה.

בחוק דמי מחלה, התשלי"ו 1976, נקבע בסעיף 5(ב), כי לגבי עובד, ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו 75% משכר העבודה שהעובד היה זכאי לקבל, אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה, שהפיק בשלושה חודשים שקדמו למחלה.

יצוין, כי נושא חישוב התשלום המלא טרם הוכרע באופן ברור בפסיקה.

שעות נוספות בחול המועד

עו"ד עמוס הלפרין

בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "החוק") אין כל התייחסות לימי חול המועד, ולא הוגדרו עבורם שעות עבודה שונות. כלומר, ככל שהדבר נוגע לחוק, ימי חול המועד הנם ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם. מכאן, שהנהגת יום עבודה מקוצר בחול המועד הינה זכות, הנובעת מכוח חוזים אישיים, מנוהג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי רק ה"שעות העודפות" על "תחום" יום העבודה, שנקבע בסעיפים 2 ו-4 לחוק (תחום יום עבודה ותחום שבוע עבודה), הן "שעות נוספות" כמשמעותן בחוק. דין שונה הוא לשעות העודפות על מספר שעות מוסכם מכוח יחסים חוזיים בין קיבוציים ובין אינדיבידואליים. אלה יהיו שעות עודפות על השעות החוזיות, אך כל עוד לא סוכם אחרת הן לא יהיו "שעות נוספות" (דבי"ע מא/154-3, יצחק סימון נ' רשות שדות התעופה, פד"ע יג 265).

מכאן שעבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, שנקבע בהסכם העסקה, או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

הכותבים – עורכי דין במחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

עבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, שנקבע בהסכם העסקה, או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבועה ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

ביצוע גרפי: אידנה פרל קפלן

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.