

סוגיות בידי עבודה

היעדרות עובד ביום ירושלים

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם יום ירושלים.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה או נוהג, הקובע הוראה לגבי יום ירושלים המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

יצוין, כי תקנות יום ירושלים (עבודות ושירותים שאין להפסיקם), התשנ"ח-1998 קובעות, שביום ירושלים אין להפסיק את העבודות והשירותים המנויים להלן:

1. העבודה במוסדות החינוך וההוראה; הוראה זו לא תחול על עובדים במוסדות חינוך והוראה אשר נתונה להם בהסכם קיבוצי הזכות לבחור יום חופשה ביום ירושלים.

2. השירותים הבאים במערכת השלטון המקומי: פינוי אשפה, אספקת מים וביוב, שירות חירום וטרינרים, מוקד חירום עירוני ושירותי כיבוי אש.

3. העבודה במפעלי תעשייה, שתהליכי היצור מתנהלים בהם ברציפות.

4. העבודה במפעלי מזון, שבהם נוהגים לעבוד בשלוש משמרות.

הכותבת - עורכת דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב כשעה נוספת.

במקומות עבודה שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957(*), נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים קובע צו ההרחבה, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. עוד קובע צו ההרחבה, כי במקומות עבודה שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים הקיימים במשק, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה אשר במשך שנים עבדו בו לדוגמה ארבע או חמש שעות בערבי חג, תהפוך זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולחלק מתנאי העבודה בחוזה האישי של כל עובד ועובד.

מה במבזק

סוגיות בידי עבודה

- היעדרות עובד ביום ירושלים
- חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

חוזר

- רק ל- 11,000 מתוך 38,000 מהגרי עבודה הפקידו מעסיקים כספי פיקדון על פי החוק המחייב להפקיד 20% ממשכורות המהגרים עד יום עזיבתם את הארץ

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

עובד חודשי – צו ההרחבה - הסכם מסגרת (קיצור שבוע העבודה ל-43 שעות) מיום 1.7.2000, קובע, כי עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. עוד קובע הצו, כי עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג. משמעות הדבר היא, שהעובד יהיה זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים.

העיקרון הוא שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, יהיה 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.

אין הבחנה בצו לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

עובד שעתי ויומי - החל מ-1.7.2000, יום תחילתו של צו ההרחבה כאמור, חלה חובת תשלום יומי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעסיקים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יודגש, כי מעסיקים הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לנוהג על-פי ההוראה המיטיבה.

הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית. סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע: כי "העובד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...:שלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

שילוב שתי ההוראות קובע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). יודגש, כי אם חל על העובד ועל המעסיק הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בשיעור הגמול הגבוה, כאמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בפסק הדין ע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) קבע בית הדין לעבודה, כי אם העובד עובד בחג שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים. דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (קרי, סה"כ גמול של 250%).

(* *תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר בסיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזת 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).*

הכותבת – עורכת דין "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.



רק ל- 88,000 מתוך 38,000 מהגרי עבודה הפקידו מעסיקים כספי פיקדון על פי החוק המחייב להפקיד 20% ממשכורות המהגרים עד יום עזיבתם את הארץ

ביום 29.4.18 פרסמה רשות האוכלוסין הודעה בעניין פיקדון למסתננים. להלן עיקרי ההודעה: רק ל- 11,000 מתוך 38,000 מהגרי עבודה יש חשבון שבו הופקדו על ידי מעסיקיהם כספי פיקדון על פי החוק המחייב להפקיד 20% ממשכורות המהגרים, על מנת שיימסרו לידיהם ביום עוזבם את הארץ. גם אותם 11,000 איש שנפתח חשבון על שמם, בחלקם הופקדו עבורם כספים רק עבור חלק

סיכומם של דברים
 ביום 29.4.18 פרסמה רשות האוכלוסין הודעה בעניין ביצוע החובה להפקיד פיקדון למסתננים.

מהזמן, ולפעמים הופקד עבורם סכום חד פעמי, המהווה הפרשה ממשכורת אחת בלבד. כך דווח היום לוועדת הפנים בראשות ח"כ **יואב קיש** על ידי פקידי רשות האוכלוסין הממונים על אכיפת חוק הפיקדון.

רשות האוכלוסין חייבת להגיש תוכנית פעולה ליישום הכלי היחיד שעומד לרשותנו להוצאת מהגרי העבודה מהארץ. עברה כמעט שנה מאז החלו ליישמו, אבל הביצוע הוא כאילו רק אתמול התחלנו.

תקצירי פסיקה חדשה

בית הדין הארצי קבע: אין לשלם שעות נוספות לעובד במקרה שבו חלה הפסקה שהיא פחותה מ-8 שעות בין המשמרות

ע"ע 17-03-68015-17 חברת קבוצת השומרים שמירה וביטחון בע"מ נגד דמיטרי קלינין, ניתן ביום 17.04.18, בבית הדין הארצי לעבודה, בפני כבוד השופטים ורדה וירט-ליבנה, אילן איטח ומיכאל שפיצר

העובד שהועסק כמאבטח בחברת שמירה תבע את המעסיקה לתשלום שעות נוספות בהן עבד במשמרת שנייה, בהפרש של פחות מ-8 שעות ממשמרת אחת לשנייה. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובד ופסק כי העובד זכאי לגמול שעות נוספות בגין אותם ימים בהם לא ניתנה לו הפסקה בת 8 שעות בין המשמרות. בית הדין האזורי ביסס החלטתו על הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה וקבע כי גם מבחינת הוראות החוק וגם מבחינת מדיניות משפטית רצויה, הזמן בו עובד נדרש לעמוד לרשות המעסיק חייב להיות מתוחם בזמן מוגדר. בהיעדר קביעה בדבר תשלום גמול שעות נוספות, הרי ככל שלא ניתנה הפסקה, מתקבלת תוצאה לפיה לא ניתן כל סעד כספי בגין הפרת חובה זו, והדבר עלול להוות תמריץ חיובי למעסיקים להנהיג העסקה פוגענית "סביב השעון", בניגוד לרציונל המונח בבסיס הוראות החוק. על קביעה זו הגישה המעסיקה ערעור לבית הדין הארצי אשר קיבל את הערעור וקבע כי אין לראות בשעות שעבד העובד במשמרת נוספת גם אם לא חלה הפסקה של 8 שעות כשעות נוספות כיוון שפרשנות זו אינה עולה מלשון חוק שעות עבודה ומנוחה. העובדה שבין יום עבודה למשנהו יש הפסקה שהיא פחות מ-8 שעות, תוך הפרה של סעיף 21 לחוק, אינה מביאה בהכרח למסקנה שהשעות של המשמרת העוקבת הן בבחינת שעות עבודה "יום עבודה" של המשמרת הקודמת ולכן מזכות בגמול עבודה בשעות נוספות.

בית הדין פסק פיצוי לעובדת שפוטרה מחמת גילה והליך שימוע פגום
סע"ש 13-11-26973, רבקה רוזנבאום נגד דובק בע"מ. ניתן ביום 28.09.17, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט אורן שגב

עובדת אשר עבדה במשך 22 שנים אצל מעסיקה זומנה בהגיעה לגיל 62, לשיחת שימוע. אולם, לאור התערבות מנהלה הישיר הליך הפיטורים הופסק. בהמשך, בהגיע העובדת לגיל 65 לערך, זומנה שוב לשיחת שימוע לפני פיטורים בגין עילה של צמצום כוח אדם ולאחר יומיים פוטרה לאלתר. כתוצאה מכך תבעה העובדת פיצויים על פיטורים שלא כדין ומחמת הפליה על בסיס גיל וכן תשלומים בגין אובדן השתכרות עד הגיעה לגיל פרישת חובה. בית הדין האזורי קבע כי פיטורי העובדת נעשו שלא כדין, מחמת גילה של העובדת. כמו כן נקבע כי נפל פגם מהותי בהתנהלות המעסיקה בנוגע לשימוע שבוצע לעובדת. בנוסף נקבע כי אי אפשר לחייב עובדת לצאת לפנסיה והחלטה האם לצאת לפנסיה מוקדמת היא החלטת העובדת בלבד והמעסיק אינו רשאי להחליט עבורה האם לפרוש או לא. בגין אפליה זו ופגמים נוספים בהליך השימוע, פסק בית הדין לטובת העובדת פיצוי בסך של כ-257,665 ש"ח.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבד'נוב ועו"ד משה יעקובי

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.