

סוגיות נוספות לחגים

זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

עו"ד עמוס הלפרין

הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים (*) הוגדרו החגים הבאים-

- חגי המוסלמים: הראשון במזרח (ראש השנה) (1 יום), עיד אל פיטר (1 יום) ועיד אל-אדחה (1 יום), מולד הנביא (1 יום).

- חגי הנוצרים: ראש השנה (1 יום), יום ההתגלות (1 יום), יום שישי לפני פסחא (1 יום), יום ראשון ושני של פסחא (1 יום), עלית ישו השמימה (1 יום), יום שני לשבועות (1 יום), חג המולד (שני ימים).

- חגי הדרוזים: עיד אל-אדחה (1 יום), חג הנביא שועיב (יתרו) (1 יום), חג הנביא סבלאן (1 יום), חג אלחידר (אליהו הנביא) (1 יום).

בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד.

לטבלה הכוללת ימי חג לפי תקנון שירות המדינה לחץ כאן

הזכות לתשלום

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתית הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. יחד עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן להראות הזכות לדמי חגים מוחלטת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (ח"י) 15507-02-10 אבו אלהיגיא מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) 47380/07/11 MOHAMED OSHER EMAD נגד Ibrahım נגד פחד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

(*) י"פ 356 התשי"ד, 1284; י"פ 2733, התשמ"א, 2234; י"פ 1498.

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).

מה במבזק

סוגיות בידיני עבודה

■ זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

■ חג במהלך חופשה שנתית

■ ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

■ עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

■ שעות נוספות בחול המועד

חוזר

■ קנס של 1 מיליון ₪ על חברת ניקיון שהפרה זכויות עובדים

תקציר פסיקה

סיכומם של דברים

עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות החוק.

סיכומם של דברים

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

סיכומם של דברים

ע"פ פסיקות בתי הדין לעבודה בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.

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.

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' חבי' 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, התשל"ו 1976, נקבע בסעיף 5(ב), כי לגבי עובד, ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו בגובה שכר 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.

הכותבת – עו"ד ב"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.

סיכומם של דברים

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

סיכומם של דברים

עבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

חוזר**קנס של 1 מיליון ₪ על חברת ניקיון שהפרה זכויות עובדים**

ביום 20.8.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה בעקבות כתב אישום שהגיש משרד העבודה והרווחה הוטל קנס של 1 מיליון ₪ על חברת ניקיון שהפרה זכויות עובדים. להלן עיקרי החוזר:

בעקבות חקירה של האגף לאכיפה פלילית במנהל הסדרה ואכיפה נמצא כי חברת ר.י.א. אביב ניהול ואחזקת מבנים בע"מ ומנהלה ביצעו מספר עבירות על חוקי עבודה סוציאליים כלפי ארבעה מעובדיה במשך מספר חודשים. העבירות שביצעה החברה הינן אי תשלום שכר מינימום לעובדות (אי תשלום שכר בכלל), ניכוי כספים מתלושי שכר של העובדות ואי העברתם ליעדם ואי תשלום פדיון ימי חופשה. בנוסף לעבירות אלו, החברה פעלה כקבלן שירותי ניקיון ללא רישיון קבלן, בניגוד לחוק העסקת עובדים על ידי קבלן כוח אדם. מדובר בחב' ניקיון שתחום עיסוקה העיקרי היה אחזקה, ניהול מבנים ומתן שירותי ניקיון לוועדי בתים. בעקבות זאת הגיש עוה"ד יצחק ששון, מטעם הלשכה המשפטית במשרד העבודה, כתב אישום כנגד החברה ומנהלה.

בהתאם לכך, נגזר על החברה קנס של 954,900 ₪ בגין עבירות אלו. מתוכו, בגין עבירה על חוק שכר מינימום - 542,400 ₪ ובגין ניכויים ואי העברה - 376,500 ₪. בנוסף, חויבה החברה לחתום (באמצעות מנהלה) על כתב התחייבות בסך של 1,130,000 ₪ להימנע מביצוע העבירות הנ"ל שבהן הורשע וזאת למשך 3 שנים. מנהל החברה הורשע בביצוע העבירות האמורות ובמסגרת הסדר טיעון ונגזר עליו קנס בסך 40,000 ₪ וכן התחייבות להימנע מביצוע עבירות למשך 3 שנים בסכום של 116,800 ₪.

תקציר פסיקה חדשה

למעסיק אסור להתערב בבחירת מסלול הביטוח הפנסיוני של העובד, ואין חובה שמסלול זה יכלול ביטוח בגין אובדן כושר עבודה
ע"ע 7243-10-15 ליליאן לנדסברג נ' גל-רוב יועצים בע"מ. ניתן ביום 20.8.2018, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד הנשיאה השופטת ורדה וירט ליבנה, כבוד סגן הנשיאה השופט אילן איטח וכבוד השופט אילן סופר

עובדת שהועסקה אצל המעסיקה במשך 5 שנים, חלתה בסרטן וקיבלה אחוזה נכות. בפוליסת ביטוח המנהלים עליה הייתה חתומה לא היה ביטוח בגין אובדן כושר עבודה. העובדת הגישה תביעה לבית הדין האזורי שם טענה כי לפי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני במשך משנת 2008 מעסיק חייב לבטח את עובדיו בביטוח פנסיוני הכולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה. בית הדין האזורי דחה את תביעת העובדת וקבע שהאחריות לבחירת האפיק הביטוחי מוטלת על העובד. בערעור לבית הדין הארצי התייצבו גם היועמ"ש, ההסתדרות, נשיאות הארגונים העסקיים וחברת "מגדל". היועמ"ש ונשיאות הארגונים העסקיים טענו כי המעסיק אינו יכול להתערב בבחירת המוצר הפנסיוני של העובד ולעובד יש אוטונומיה מוחלטת בבחירה זו. ההסתדרות טענה כי עובד לא יכול לוותר על העיקרון הקוגנטי הקבוע בצו ההרחבה לפיו יש חובה לכלול ביטוח נכות ושארית בחיסכון הפנסיוני. בית הדין הארצי קבע כי למעסיק אסור להתערב בבחירת הכיסוי הביטוחי לעובד וכי עובד רשאי לבחור באפיק הפנסיוני המועדף עליו, גם אם אינו כולל ביטוח בגין אובדן כושר עבודה.

תקציר פסק הדין מאת: עו"ד ענבל פאיגנבוים
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

**סיכומם של דברים**

ביום 20.8.2018 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה בעקבות כתב אישום שהגיש משרד העבודה והרווחה הוטל קנס של 1 מיליון ₪ על חברת ניקיון שהפרה זכויות עובדים.