

## חוזרים

## מה במבזק

### חוזרים

- כמה דברים שכדאי לדעת לקראת יום הבחירות
- בשליש מההחלטות הניתנות על ידי הגורמים המוסמכים בהתאם לחוק עבודת נשים העובדת ממשיכים לעבוד

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**יום הבחירות לכנסת ה-21 שהתקיים ביום ג' (9/4) מוגדר על פי החוק כיום שבתון. האם זה יורד ממכסת ימי החופשה שלכם? מה קורה במקרה שהתבקשתם לעבוד ביום זה? והאם תהיו זכאים לתשלום בתעריף גבוה יותר? שאלות ותשובות נפוצות על זכויות עובדים ביום הבחירות.**

## כמה דברים שכדאי לדעת לקראת יום הבחירות

**מאת: עו"ד חנה שניצר, עו"ד רונן ליפשיץ, עו"ד גלי שטיינברג**

**האם כל עובד/ת זכאי ליום שבתון ביום הבחירות לכנסת? במידה ולא, מי כן חייב לעבוד?**  
כל עובד זכאי ליום שבתון ביום הבחירות לכנסת. יחד עם זאת, שירותי תחבורה ויתר שירותים ציבוריים, כפי שנקבעו בהחלטת ועדת הבחירות המרכזית לכנסת ה-21, מיום 10.02.19, יפעלו כסדרם (לדוגמא, שירותי תחבורה, חניונים ותחנות דלק; בתי אוכל מסעדות, בתי קפה, קיוסקים, בתי מלון ופנסיונים; עובדי ועדת בחירות מרכזית, מפעלי חרושת וחקלאות שתהליכי הייצור בהם מתנהלים ברציפות; שירותי תקשורת; מפעלי מים וחשמל; אספקת דלק והעברתו; תיאטראות, בתי קולנוע ובתי שעשועים אחרים; עיתונות, רדיו וטלוויזיה; הובלת לחם, פירות, ירקות ותוצרת חלב עד שעה 11:00 לפני הצהריים; חנויות לממכר מזון בין השעה 06:00 לשעה 12:00 ועד 6 שעות; אפיית לחם וייצור חלב; שירותים אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת; ועוד). הרשימה המלאה מפורסמת באתר האינטרנט של ועדת הבחירות המרכזית לכנסת ה-21.

**האם עובד שהתבקש לעבוד ביום השבתון זכאי לתשלום בתעריף גבוה יותר?**  
עובד שאינו נמנה על השירותים שנקבעו בהחלטת ועדת הבחירות כמי שפועלים כסדרם, אינו חייב להגיע לעבודה וניתנת לו הבחירה אם להסכים או שלא להסכים לעבוד ביום הבחירות. עובד שהסכים לעבוד זכאי לקבל שכר בשיעור של 200%. לחילופין, ניתן לשלם לעובד שכר רגיל (100%) וכן שעות/יום חופש תמורת עבודה בשעות/יום הבחירות. בכל מקרה של עבודה ביום הבחירות, המעסיק צריך לאפשר לעובדים להצביע.

**התחלתי לעבוד במקום חדש לפני כשלושה שבועות והיום המעסיק הודיע שעובדים חדשים אינם זכאים ליום שבתון ביום הבחירות, האם זה חוקי?**

סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת (נוסח משולב), התשכ"ט – 1969, קובע כי עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 יום רצופים בסמוך ליום הבחירות יהיה זכאי לתשלום שכר ביום השבתון.

**האם יום השבתון יורד ממכסת ימי החופשה שלי?**

יום שבתון אינו יורד ממכסת ימי החופשה. העובד זכאי לשכר מלא שהיה משתכר אצל המעביד אילו לא יום השבתון, שלא על חשבון החופשה השנתית, כל עוד הוא מועסק אצל המעביד לפחות 14 יום רצופים לפני יום הבחירות.

**אני עובד בעסק קטן והמעסיק החליט שהחנות תיפתח כרגיל ביום השבתון. האם אני רשאי לסרב לצאת לעבודה? ואם כן, האם המעסיק רשאי להוריד יום זה ממכסת ימי החופשה שלי?**

ככל שהחנות אינה אחד מהשירותים שוועדת הבחירות קבעה כי יעבדו כסדרם ביום הבחירות, אז לא ניתן לחייב את העובד להגיע לעבודה. במקרה כזה, העובד זכאי לשכר רגיל ביום זה שלא על חשבון חופשה שנתית, גם אם בחר שלא להגיע לעבודה.

**מה הזכויות שלי מבחינת שכר במקרה שאני מועסק באופן חד פעמי ביום הבחירות? למשל, אם אעבוד בוועדת הקלפי או עבור אחת המפלגות?**

ועדת הבחירות המרכזית קבעה כי במסגרת השירותים הפועלים כסדרם ביום הבחירות נכללים גם עובדי ועדת הבחירות המרכזית, מי שמבצע עבורה תפקיד או מי שנותן לה שירות, וכן, לצרכי יום הבחירות בלבד, עובדי המפלגות, מי שמבצע עבורן תפקיד או נותן להן שרות. מי שמועסק ביום הבחירות באופן חד פעמי במסגרת הבחירות, זכאי לשכר של בשיעור של 200% משכר מינימום, וכן לתמורת חופשה שנתית בגובה של לפחות 4% מהשכר ששולם.

**האם בני נוער עובדים, שעוד לא מלאו להם 18 ועדיין אין להם זכות הצבעה, זכאים לתשלום גבוה יותר עבור עבודה ביום הבחירות?**

בני נוער שעוד לא מלאו להם 18 ועבדו ביום הבחירות זכאים לתשלום בשיעור של 200% משכר המינימום הקבוע לבני נוער בהתאם לגילם, וכן לתמורת חופשה שנתית בגובה של לפחות 4% מהשכר ששולם.

**בשליש מההחלטות הניתנות על ידי הגורמים המוסמכים בהתאם לחוק עבודת נשים העובד/ת ממשיכים לעבוד**

ביום 4.4.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה בשליש מההחלטות הניתנות ע"י הגורמים המוסמכים בהתאם לחוק עבודת נשים העובד/ת ממשיכים לעבוד. להלן עיקרי ההודעה:

במקרים של עילות כלכליות כמו סיום פרויקט, סגירת מחלקה, צמצומים בכ"א, במסגרת הליך הברור, גם כאשר נמצא כי הפיטורים אינם קשורים להיריון או לטיפול הפוריות, נבדקת מול המעסיק האפשרות לשיבוץ העובדת בתפקידים חלופיים או בעסקים אחרים של המעסיק, זאת על מנת להגן על העובדת בתקופה בה יקשה עליה למצוא מקום עבודה חלופי. יודגש, כי במקרה של מכירת עסק או חילופי מעסיקים, פסיקת בתי הדין לעבודה הרחיבה את ההגנה על העובד/ת וכיום, על המעסיק לדאוג להמשך העסקתה/ו של העובד/ת באמצעות המפעיל החדש אשר הוא שותף מלא להליך הבקשה לפיטורים, ובאם אינו ממשיך בהעסקה עליו להסביר את שיקוליו בעניין זה ולצרף אסמכתאות התומכות בגרסתו.

פרט לטיפול בבקשות להיתרים, מנהל הסדרה ואכיפה פועל בנושא במישורים נוספים, ביניהם הסברה ואכיפה: מנהלים במנהל לוקחים חלק בכנסים, ימי עיון והרצאות למעסיקים, בהם הם מסבירים את הוראות החוק ואת הסנקציות, הפלילות והמנהליות, הניתנות למעסיקים מפריס. כמו כן, קמפיינים שהמשרד ערך בשנתיים האחרונות להעלאת המודעות לזכויות עובדים באוכלוסיות ייעודיות, דוגמת המגזר החרדי והחברה הערבית, כללו שימת דגש על זכויות עובדים בטיפול פוריות והריון. כתוצאה ממודעות גוברת בשוק, הן מצד העובדים והן מצד המעסיקים, המעסיקים מבינים שבקשות שלא תעמודנה בקריטריונים שהחוק מציב לא תאושרנה, ומכאן שמוגשות פחות בקשות להיתרים שעתידן מלכתחילה להישלל.

בשנת 2018 התקבלו במנהל הסדרה ואכיפה 80 פניות בנושא חוק עבודת נשים שטופלו ומטופלות; נפתחו 17 תיקי חקירה; בנוסף, ניתנו התראה מינהלית ו-7 עיצומים כספיים על סך 282,240 ש"ח. ניתנו 2 קנסות פליליים בסכום כולל של כ- 40,000 ש"ח.

בקשות של מעסיקים לקבלת היתר, נבחנות בהתאם לחוק ולתכליות חוק עבודת נשים אשר נועדו להגן על מקום עבודתם ולהמשיך בהעסקתם של עובד או עובדת במצבים כאמור לעיל, כאשר ההנחה היא שבאותם מצבים קשה יהיה לאותם עובדים למצוא מקום עבודה אחר.

בהליך הבקשה לקבלת היתר נשמעות גרסאותיהם וטיעוניהם של המעסיק והעובד/ת בנפרד, כשעל המעסיק חלה חובת ההוכחה, זאת על ידי הבאת ראיות התומכות בגרסתו כי אין קשר בין הפיטורים לבין היות העובד/ת בטיפול פוריות או בהריון. חשוב לציין כי בטרם מתקבלת החלטה באם להתיר את הפיטורים/צמצום היקף שכר או משרה או לאו, נערך הליך ברור טיעונים "שקוף", כך שהראיות, המסמכים ופרוטוקול גביית הגרסה, הן של המעסיק והן של העובדת, מועברים לתגובת הצד השני. על כן בכל הליך בקשה לפיטורים של עובד/ת בתקופה מוגנת, נעשית בחינה מדוקדקת של שאלת הקשר שבין הפיטורים להריון או לטיפול פוריות לפי העניין, והחלטה מתקבלת תוך מתן זכות טיעון לעובדת לגבי טיעוני המעסיק, הן בכתב והן בעל פה, כאשר נטל ההוכחה חל על המעסיק. לעובדת קיימת האפשרות אף להיות מיוצגת על ידי עורך דין בהליך.

יש להדגיש כי חלק מההיתרים הניתנים על ידי הממונה הינם במקרים בהם אין קשר בין הפיטורים להריון, וגם אז על המעסיק לבקש היתר מהממונה לסיום העסקת העובד/ת, או במקרים בהם העובדת מעוניינת לצמצם את היקף משרתה לדוגמה, במסגרת 60 יום לאחר חזרתה מחופשת הלידה, לצורך טיפול בילד.

בשנת 2018 התקבלו בתחום חוק עבודת נשים 1148 החלטות (לעומת 1083 בשנת 2017); חשוב להדגיש כי בכ-30% מההחלטות שניתנו (228 החלטות) העובד/ת המשיך/ה לעבוד ונשמרה היציבות התעסוקתית שלו/ה, בין אם סורבה בקשת המעסיק לפיטורים, וכן במקרים בהם העובד/ת ביקשה לצמצם את היקף המשרה או באם העובד/ת עברה להיות מועסקת על ידי מפעיל חדש שרכש את מקום העבודה.

בקרב למחצית מההחלטות (46% שהן 528 החלטות) ניתנו היתרים בגין עילות כלכליות - במקרים שבהם הנושא הכלכלי מחייב לנקוט בצעדי פיטורים או קיצוצים: היתרים לסיום העסקה בגין סיום פעילות המעסיק; בגין סגירת מחלקה/סניף; בגין צמצומים בכ"א/אירידה בהכנסות; בגין סיום פרויקט; בגין שינוי מבנה ארגוני וכן; בגין מכירת הפעילות.

**החוזר במלואו נמצא באתר " כל עובד ", באינטרנט- [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**סיכום של דברים**

**ביום 4.4.2019 פרסם משרד העבודה והרווחה הודעה לפיה בשליש מההחלטות הניתנות ע"י הגורמים המוסמכים בהתאם לחוק עבודת נשים העובד/ת ממשיכים לעבוד.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**האם עובדת זכאית לתשלום שעות נוספות בגין מענה בטלפון נייד מחוץ לשעות העבודה?**

סע"ש 46323-09-14, שירן מלמדובסקי נ' קריגר נדל"ן טי. אל. וי. בע"מ ואח'. ניתן ביום 13.01.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

עורכת דין עבדה כשנתיים בחברה עד אשר התפטרה עקב גרימת עוגמת נפש והתנהגות שלא כדין ואי תשלום זכויות סוציאליות. במסגרת התביעה טענה העובדת בין היתר, לתשלום בגין שעות נוספות אותם ביצעה מחוץ לשעות העבודה ובזמנה הפנוי. נקבע כי מדובר בזוטי דברים, ורכיב זה נדחה בין היתר עקב הסתמכות בית הדין על מאמר אקדמי של כב' השופטת חני אופק גנדלר, מבית הדין הארצי, לעניין המונח "ענחה" הנובע מקדמה טכנולוגית, היינו זמן העבודה עובר דיפוזיה ומתערבב עם זמן המנוחה עד לבלי הפרד. המאמר מסתמך על פסיקה אמריקאית בעניין עבודת השוטרים, שקבעה ראשית, כי זמן עבודה במכשירים סלולריים מעבר לשעות עבודה שגרתיות עשוי להיחשב זמן עבודה, המצדיק תשלום גמול שעות נוספות. זאת, במיוחד כאשר העבודה בוצעה במכשיר סלולרי הייתה חלק מהותי מהגדרת תפקידו של העובד. שנית, זמן עבודה במכשיר סלולרי לא ייחשב זמן עבודה אם העובד יכול עדיין לנצל את זמנו הפנוי מעבודה שגרתית לצרכיו האישיים ללא הפרעות תדירות. במקרה כזה שימוש במכשיר סלולרי, הגם שהוא לצורכי עבודה, עשוי להיחשב זוטי דברים. שלישי, אם המעסיק מבנה תהליך סביר המאפשר לעובד לדווח על זמן שעבד בו מחוץ לשעות העבודה השגרתיות, אזי המעסיק יהא פטור מאחריות לתשלום אם הוא מוכיח שהעובד לא ציית לעקרונות התהליך שהבנה. מאידך גיסא, הבניית תהליך כאמור לא תפרוק בהכרח את המעסיק מאחריות לתשלום גמול שעות נוספות, וזאת אם העובד יצליח להוכיח מדיניות בלתי כתובה של מעסיק לדחות תשלום גמול שעות נוספות. במקרה זה העובדת לא הוכיחה כי מדובר ביותר מ"זוטי דברים" ולפיכך לא קמה לה זכאות לגמול שעות נוספות.

**חובת המעסיק לברר מהי קופת הגמל בה בחר העובד עם תחילת העסקתו**  
 סע"ש 34848-07-16, איריס מלו נגד מועצה מקומית תל-מונד. ניתן ביום 20.12.2018, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת הדס יהלום

העובדת צברה זכויות בקרן הפנסיה מבטחים הוותיקה במסגרת עבודתה אצל מעסיקים שונים. העובדת עבדה בבית ספר תיכון בבעלות עיריית כפר סבא, עד לחודש אוגוסט 2009 ובוטחה על ידי העירייה בקרן הפנסיה מבטחים הוותיקה. בחודש ספטמבר 2009 נקלטה לעבודה בבית ספר תיכון במועצה המקומית תל מונד והמעסיקה ביטחה אותה בקרן פנסיה מבטחים החדשה. צוין כי בין הצדדים אין מחלוקת לעניין זכאותה של העובדת, במועד שבו התחילה לעבוד אצל המעסיקה, להמשך ביטוחה במבטחים הוותיקה. נקבע כי המעסיקה הייתה אחראית לברר עם העובדת, במועד תחילת עבודתה, באיזה קרן פנסיה היא בוחרת. זאת במיוחד לאור האפשרות הסבירה כי כבר היה לעובדת חשבון פעיל בקופה קיימת, בהיותה בעלת וותק קודם בהוראה. המעסיקה לא פעלה כנדרש ממנה ובכך התרשלה כלפי העובדת. לאור זאת, נקבע כי על המעסיקה לפצות את העובדת בגין הנזקים שנגרמו לה עקב התנהלותה. יתר על כן בית הדין בחן את מידת האחריות של העובדת להיווצרות הנזק. בידי העובדת היו הנתונים הנוגעים לביטוחה בקרן הפנסיה החדשה, יחד עם זאת הפניות למעסיקה נעשו בשיהוי, באופן שהרע את מצבה של המעסיקה. על העובדת הייתה אחריות לבדוק ולדעת היכן מנוהל החיסכון הפנסיוני שלה, בפרט במעבר בין מעסיקים. נקבע כי בסיטואציה שבה מדובר בשני צדדים שתרמו לנזק בהתנהגותם, חלוקת האחריות היא התוצאה המתבקשת וכאשר נקבעה חלוקת האחריות בין הצדדים ושיעורו של האשם התורם של העובדת לקרות הנזק, נקבע כי שיעור האשם התורם של העובדת הינו בשיעור 40% מהנזק הנטען. בהתאם לאמור לעיל נפסקו לעובדת הפרשי הפנסיה בחישוב מהוון בניכוי האשם התורם של העובדת, ובסך של 165,000 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד ג'ולייט אליהו ועו"ד מורן טימן גוגול**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: עידו דבס**

**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.**