

חוזרים

הגשת תביעות פיצויים במסלול שכר בשל היעדרות בנובמבר 2019

ביום 19.12.2019 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הגשת תביעות פיצויים במסלול שכר בשל היעדרות בנובמבר 2019. על פי ההודעה, קרן הפיצויים ברשות המסים מקלה על עסקים באזור הדרום, הזכאים להגיש תביעת פיצויים במסלול שכר. לפיה, ניתן להגיש תביעת פיצויים בשל היעדרות בנובמבר 2019 כבר מתחילת דצמבר 2019 ואין צורך להמתין עד לינואר 2020, כפי שנקבע בהוראת הביצוע.

נבהיר – בעלי עסקים שיגישו תביעה פיצויים במסלול שכר בשל היעדרות מנובמבר 2019, יוכלו להגיש תביעה נוספת, ככל שיהיו ימי היעדרות נוספים בדצמבר 2019 בשל מצב ביטחוני.

הסכם קיבוצי מיום 14.8.2019 בדבר תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם באזור המיוחד על פי הוראות פיקוד העורף בשנים 2018-2019 – תשלום שכר לעובדים בתקופה 14.11.2019-12.11.2019 – מאגזר ציבורי

ביום 11.12.2019 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תשלום שכר לעובדים עקב המצב הביטחוני. להלן החוזר במלואו:

1. כאמור בחוזרנו שבסימוכין, ביום 14.8.2019 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין מדינת ישראל ונשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל החלטה של פיקוד העורף לגבי האזור המיוחד בשל המצב הביטחוני, שהיא אחת מאלה: (1) החלטה בדבר סגירת מוסד חינוך; (2) החלטה בדבר סגירת מקומות עבודה שאינם חיוניים; (3) החלטה בדבר איסור התקהלות, שהתקבלה במהלך התקופה שהחל מיום 1.5.2018 ועד ליום 31.12.2019 (להלן - "ההסכם הקיבוצי").

"האזור המיוחד" לעניין חוזר זה הוא כהגדרתו בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים)(נזק מלחמה ונזק עקיף)(הוראת שעה), התשע"ט-2019, קרי האזור במרחק של **בין 0 ל-40 קילומטרים** מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה.

2. בתקופה שמיום 12.11.2019 ועד ליום 14.11.2019 (כולל) התקבלו החלטות של פיקוד העורף לפי הפירוט הבא (בהתייחס לטווח של 0 עד 40 ק"מ מרצועת עזה):

תאריך	שעות (מ-עד)	אזור ויישובים	התקלות והתכנסויות	פעילות מערכת החינוך	מקומות עבודה שאינם חיוניים
12.11.2019	07:00-23:00	נספח א'	עד-100 איש	לא תתקיים פעילות חינוכית	אין יציאה לעבודה שאינה חיונית
12.11.2019-13.11.2019	23:00-20:00	נספח ב'	עד-100 איש	לא תתקיים פעילות חינוכית	אין יציאה לעבודה שאינה חיונית
13.11.2019-14.11.2019	20:00-20:00	נספח ג'	עד-100 איש	לא תתקיים פעילות חינוכית	אין יציאה לעבודה שאינה חיונית

3. משכך, בימים המפורטים בסעיף 2 לעיל, יחול האמור בחוזרנו שבסימוכין, בהתאם להחלטות של פיקוד העורף שהתקבלו.

4. עובדים שנעדרו מעבודתם ביום 12.11.2019 ושמקום עבודתם הוא באזורים וביישובים

שמפורטים בנספח א' לחוזרנו זה, אך חורגים מ-"האזור המיוחד" כהגדרתו בסעיף 1 לעיל, יהיו רשאים לנצל יום חופשה או יום בחירה (כמשמעותו בפרק משנה 32.4 לתקשי"ר) מתוך יתרת ימי החופשה הצבורים או ימי הבחירה הצבורים, העומדים לרשותם, בגין יום ההיעדרות האמור.

5. עובדים כאמור שלא נותרה לזכותם יתרת ימי חופשה או יתרת ימי בחירה, יהיו רשאים, באופן חריג בשל הנסיבות המיוחדות, לצבור יתרת ימי חופשה שלילית, בגין יום ההיעדרות, שתקוזה להם ממכסת ימי החופשה שתעמוד לזכותם בשנה העוקבת.

6. רשימת האזורים והיישובים שלגביהם התקבלו החלטות של פיקוד העורף (נספחים א', ב' ו-ג') מצורפים בזה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

מה במבזק

חוזרים

■ הגשת תביעות פיצויים במסלול שכר בשל היעדרות בנובמבר 2019

■ הסכם קיבוצי מיום 14.8.2019 בדבר תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם באזור המיוחד על פי הוראות פיקוד העורף בשנים 2018-2019 - תשלום שכר לעובדים בתקופה 12.11.2019-14.11.2019 מגזר ציבורי

סוגיה דיני עבודה

■ זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

ביום 11.12.2019 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תשלום שכר לעובדים עקב המצב הביטחוני.

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

עו"ד עמוס הלפרין

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים. להלן נסקור את מעמדם הנורמטיבי של ימי היעדרות אלו:

בסעיף 18א' לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח 1948 נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, חגים כגון חנוכה, פורים, ל"ג בעומר וראש השנה האזרחית וכמו כן, ימי צום כגון ט' באב וי"ז בתמוז אינם נחשבים כ"ימים חג", שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי ההרחבה להם(*) נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, 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 למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בתוספת(***) מצויים חגים ומועדים יהודיים שאינם מוסדרים בפקודת סדרי השלטון והמשפט וכן ימי חג של עדות ודתות אחרון וימים בין לאומיים כגון יום האישה.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל.

(*) לדוגמה: ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה וצו ההרחבה אשר הוצא מכוחו ביום 11/8/2010, צו ההרחבה בענפי המתכת החשמל והאלקטרוניקה (המוסכים והתוכנה) מיום 31/12/1973.

(**) הסעיף נכנס לתוקף החל מיום 31.05.2010

(***) להלן רשימת הימים שבתוספת: צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

חגי העדה השומרונית: יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.

חגי הנוצרים: ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.

חגי המוסלמים: ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אל-אסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אל-אדחא).

חגי הדרוזים: ערב חג אלח'ידר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אל-אדחא).

וכן יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית, חג הסיגד, יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם

הכותב – 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים.

תקצירי פסיקה חדשה



שיחת עבודה שנהפכה למעין שימוע אינה שימוע כדין

סע"ש 2179-04-16, אמיתי שטרק ל' בי. אמ. סי. תוכנה ישראל בע"מ. ניתן ביום 10.10.19, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת אריאלה גליצר-כץ
 עובד אשר עבד בחברה ופוטר בטענה לניהול כושל וחוסר מקצועיות, תבע את מעסיקתו. העובד טען כי פוטר בשימוע שבוצע תוך כדי פגישת עבודה רגילה, ללא זימון מסודר לשימוע כנהוג על פי דין. העובד תבע מכוח חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997 וטען כי פיטוריו בוצעו בשל חשיפת שחיתות של המעסיקה. העובד תבע פיצויים בגובה של 12 משכורות, פיצוי בגין אי קיום שימוע כנהוג, מימוש אופציות, בונוס ריבעוני, תשלום בגין הוצאות דיבה ומענקים שהתחייבה לו המעסיקה. בית הדין קיבל את גירסת המעסיקה וקבע כי דעתו איננה מחליפה את שיקול דעתה של המעסיקה והחלטה לפטר הינה בסמכות המעסיקה. באשר לדרך הפיטורים נקבע כי אותה פגישה שנקבעה כפגישת עבודה נוצלה על ידי המעסיקה לשיחת שימוע, ובכך נפל פגם. נקבע כי "היה על המעסיקה לזמן את העובד לשימוע באופן מסודר וכנהוג", שיחת השימוע שנערכה יומיים לאחר מכן אינה מתקנת את הליקוי בשל אי זימון כראוי כנהוג. אשר על כן פסק בית הדין כי על המעסיקה לפצות את העובד בפיצוי בסך 20,000 ₪.

מעקב וניטור אחר פעילותו הפרטית של העובד באמצעות תוכנת מעקב המותקנת במחשב מהווה פגיעה בפרטיותו של העובד

סע"ש (ת"א) 60161-06-16, קלי בלאקר ל' גרשון בלקין. ניתן ביום 27.08.19, בבית הדין האזורי לעבודה לעבודה בת"א, על ידי כבוד השופטת יפית מזרחי-לוי
 העובדת החלה לעבוד במשרד עורכי הדין ביום 1.7.13 כמתמחה בעריכת דין. ביום 1.5.14 לאחר שצלחה העובדת את בחינות ההסמכה של לשכת עורכי הדין החלה לעבוד אצל המעסיק כעורכת דין. ביום 15.5.16 התפטרה מעבודתה אצל המעסיק. העובדת טענה כי התפטרותה נעשתה בדין פיטורים מאחר שהמעסיק לא שילם לה זכויות שונות מכוח משפט העבודה. המעסיק טען כי כתוצאה משימוש בתוכנת פיקוח וניטור פעילות העובדים במחשב שהתקין במחשבי משרדו בשנת 2010 (להלן: "תוכנת מעקב") למד כי העובדת ניצלה את אמונו, ובין היתר עסקה במהלך עבודתה במשרדו בפעילות פרטית ופוליטית, ועל רקע זה הגיש נגדה תביעה להשבת שכר ולפיצויים בגין הוצאות שהוא נאלץ להוציא בעקבות התנהלותה של העובדת ועוגמת נפש. בתגובה להודעת המעסיק של שימוש בתוכנת המעקב שהותקנה במחשבי המשרד, הגישה העובדת תביעת שכנגד בגין הפרת פרטיותה מכוח חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 וגם מכוח הפרת הסכם העבודה. בית הדין קבע כי התנאי להתקנת תוכנה במחשב שמסוגלת לעקוב אחר פעילותו של העובד מותנית ביידועו של העובד וקבלת הסכמתו המפורשת. ואף אם מילא המעסיק אחר התנאים הללו אין בכך כדי להקנות לו רשות לעקוב אחר פעילותו הפרטית של העובד בגלישה לכל אתר אינטרנט, בצפייה בתכני הדוא"ל של העובד ואף לא בכותרות של הדוא"ל. בית הדין קבע שהמעסיק ניטר אחר כל פעולותיה של העובדת במחשב במשך שנים מבלי ליידע אותה בכך, ובכך הפר את זכותה של העובדת לפרטיות. בית הדין פסק כי על המעסיק לשלם לעובדת פיצויים בסך 50,000 ₪ בגין הפגיעה בפרטיותה.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד עידו סמולר ועו"ד אורן פריד
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - 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