

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד בל"ג בעומר

עו"ד הלית כהן רוניצקי

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948.

במקרים מסוימים, הסכם קיבוצי ענפי, צו הרחבה ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם עבודה אישי או נוהג במקום העבודה, קובעים זכאות להיעדרות עובד מהעבודה בתשלום ביום בחירה, ובמקרים אלה בדרך כלל על העובד לבחור מתוך רשימת ימים ספציפית (כגון: פורים, ט' באב, 1 במאי, ל"ג בעומר וכיוצא בזה).

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"), רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, 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 בסעיף 1 לתוספת מצוי גם ל"ג בעומר.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי של"ג בעומר עבורו יהיה יום עבודה רגיל.

יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר.

כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקשי"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד וביחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לכנות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- היעדרות עובד בל"ג בעומר
- יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן
- מסירת הודעות למועמד לעבודה
- החובה לבטח עובד זר בביטוח רפואי פרטי וניכוי הוצאות הביטוח הרפואי משכרו של העובד הזר

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ל"ג בעומר אינו נכלל במסגרת רשימת מועדי ישראל, אשר קבועה בסעיף 10א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"ח-1948.

סיכומם של דברים

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

מסירת הודעות למועמד לעבודה

עו"ד מעיין קישלס

סעיף 3 א' לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 קובע, כי מעסיק ימסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכי מיון לעבודה הודעה בכתב על: א. התקדמות הליכי המיון לעבודה, הודעה כאמור תימסר **אחת לחודשיים לפחות** מיום תחילת השתתפות המועמד בהליכי המיון. ב. אי-קבלתו לעבודה של המועמד, הודעה כאמור תימסר **לא יאוחר מ-14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון**. הודעות אלו יכללו בין השאר את אלה: שם המעסיק ושם המועמד לעבודה, מועד תחילת הליכי המיון לעבודה, וזהות הגורם שעורך את הליכי המיון - אם אינו המעסיק, התפקיד או המשרה שלגביהם נערכים הליכי המיון, שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו. יצוין, כי הוראות סעיף זה לא יחולו על מועמד לעבודה - בעבודה שתקופת העבודה בה אינה עולה על שלושים ימים; בעבודה בענף ההסעדה; ובעבודה אצל מעסיק המעסיק לא יותר מ-25 עובדים.

החובה לבטח עובד זר בביטוח רפואי פרטי וניכוי הוצאות הביטוח הרפואי משכרו של העובד הזר

עו"ד דנה להב

בהתאם לחוזרי המוסד לביטוח לאומי, המתפרסמים בינואר בכל שנה, מעסיק ישראלי המעסיק עובד זר, מחויב בתשלום דמי ביטוח מופחתים משכרו של העובד הזר. בהתאם לכך, עובדים זרים מבוטחים בביטוח לאומי רק עבור מקרים של פגיעות בעבודה, אמהות, וכן פיצוי בגין שכר ופיצויי פיטורים שלא שולמו מחמת פירוק/פשיטת רגל של המעסיק. כל מצב רפואי אחר, שאינו בגדר תחומים אלה - יכוסה באמצעות הביטוח הרפואי הפרטי, אותו מחויב המעסיק לעשות לעובד הזר מכוח חוק עובדים זרים, התשנ"א - 1991 (להלן: "החוק").

סעיף 1ד לחוק קובע, כי על מעסיק חלה חובה להסדיר, על חשבוננו, לעובד הזר למשך כל תקופת עבודתו אצלו, ביטוח רפואי פרטי. יודגש, כי בהתאם להוראת סעיף 5 לצו עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (סל שירותי בריאות לעובד), התשס"א-2001, הביטוח הרפואי הפרטי מכסה את העובד הזר, רק במקרים של פגיעות שאינן קשורות לעבודה.

לעניין הניכוי משכרו של העובד הזר, קובעת תקנה 2 לתקנות עובדים זרים (איסור העסקה שלא כדין והבטחת תנאים הוגנים) (שיעור ניכוי מהשכר בעד דמי ביטוח רפואי), התשס"ב-2001, כי השיעור המרבי שרשאי מעביד לנכות משכרו של עובד זר, כהחזר הוצאות שהוציא המעביד בעד דמי ביטוח רפואי או שהתחייב להוציאן, לפי סעיף 1ד לחוק עובדים זרים, לא יעלה -

- (1) בעובד זר שאינו עובד סיעוד - על **שליש** מהסכום שהוציא או שהתחייב להוציא; ובלבד שהניכוי המרבי משכרו החודשי לא יעלה על 124.72 ש"ח (נכון לינואר 2021).
- (2) בעובד סיעוד - על **מחצית** הסכום שהוציא או שהתחייב להוציא; ובלבד שהניכוי המרבי משכרו החודשי לא יעלה על 143.11 ש"ח (נכון לינואר 2021).

הכותבים - 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.

סיכום של דברים

סעיף 3 א' לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 קובע, כי מעסיק ימסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכי מיון לעבודה הודעה בכתב על התקדמות הליכי המיון לעבודה.

סיכום של דברים

סעיף 1ד לחוק קובע, כי על מעסיק חלה חובה להסדיר, על חשבוננו, לעובד הזר למשך כל תקופת עבודתו אצלו, ביטוח רפואי פרטי.

תקצירי פסיקה חדשה



התיישנות הזכאות להבראה ותחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על בעל מניות
 ע"ע 41985-02-20, מרכז שירות ברגיל בע"מ ל' יואל אופיר. ניתן ביום 20.01.2021, בבית הדין הארצי, ע"י כבוד השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גנדלר והשופט אילן סופר

עובד שהפך לבעל מניות אצל המעסיקה לאחר שנת עבודה, תבע את מעסיקתו לאחר העסקה של כ-7 שנים בעת סיום היחסים בגין תשלום דמי הבראה ועוד. בית הדין האזורי קיבל את תביעתו באופן חלקי ופסק לו סך של 281,968 ש"ח בגין עבודה בשעות נוספות והפרשי שכר. המעסיקה ערערה לבית הדין הארצי ושם נקבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על העובד והוא נכנס לחריג של סעיף 30(5) לחוק- מנהל ומידה מיוחדת של אמון, שהרי היה בעל מניות והיתה לו השפעה על עליית השכר של כל בעלי המניות אצל המעסיקה ולכן החיוב של בית הדין האזורי בוטל. לעניין תשלום דמי הבראה, התקבלה טענת המעסיקה להתיישנות תשלום דמי הבראה ונקבע כי ההסדר החדש בצו ההרחבה לעניין הבראה נכנס לתוקף ב-2016 והעובד סיים לעבוד ב-2015. משכך ההסדר החדש אינו חל עליו, ושאלת פדיון דמי הבראה מוסדרת בהסדר שקדם להסדר החדש. על כן צדק המעסיק כי העובד זכאי לכל היותר לפדיון דמי הבראה רק עבור השנתיים האחרונות לעבודתו (שלמעשה שולמו באופן שוטף) ולא לשבע שנים- כאמור, ערעור המעסיקה התקבל.

פיצוי ע"ס 150,000 ₪ לעובדת בגין התעמרות בעבודה
 סע"ש 67012-07-18, אילנית מיכאלי עיריית ירושלים. ניתן ביום 21.02.2021, בבית הדין האזורי לעבודה ירושלים, ע"י כבוד השופטת כאמל אבו קאעוד - סגן נשיא

העובדת עבדה בעיריית ירושלים החל משנת 1994 באגף היועמ"ש, בתחילה כמתמחה במשפטים ואח"כ כסגנית היועץ המשפטי לתכנון ובניה. לטענת העובדת ממחצית שנת 2016, החל היועץ המשפטי לעירייה, לפגוע בה ובסמכויותיה בצורה בלתי חוקית ומתמשכת, באופן שמרוקן את תפקידה מכל תוכן ומונע ממנה לבצעו. העובדת תבעה בין היתר בגין התעמרות והתנכלות תעסוקתית הגורמת לעוגמת נפש קשה. לטענת המעסיקה באגף היועמ"ש חל שינוי ארגוני מהותי פרי עבודה מאומצת של כלל הגורמים המקצועיים בעירייה ובליווי יועצים ארגוניים מקצועיים חיזוניים, השינוי נועד לשפר את השירות לתושב מחד גיסא ומאידך גיסא להתמודד עם ביקורות. בית הדין קיבל את טענת העובדת בחלקה ופסק כי על המעסיק להשיב לעובדת את מירב סמכויותיה עובר ליום הפגיעה ללא פגיעה בצד ג', ועקב הפגיעה הקשה וההתעמרות מצד המעסיקה פסק לעובדת פיצויי לא ממוני על סך של 150,000 ₪.

עובדת עונתית שפוטרה ממקום עבודתה זכאית לתשלום זכויות סוציאליות
 סע"ש 55946-07-18, טובה נגרי ל' דניאל רוז בע"מ. ניתן ביום 15.11.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת מרב חבקין

העובדת הועסקה כעובדת עונתית בתור משווקת ספרי לימוד בהוצאת המעסיקה. לטענת העובדת, היא הועסקה ברציפות 5-6 חודשים בשנה, במשך 16 שנים ללא ניתוק יחסי עובד ומעסיק. עוד טענה כי המעסיקה לא ציינה בתלושי השכר במשך כל השנים את צבירת הזכויות להן הייתה זכאית, ואף לא הפרישה לה כספים לקרן פנסיה, וכן פוטרה מעבודתה בשיחת טלפון, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת. המעסיקה, מאידך, טענה כי דובר בעובדת עונתית ואין זה יתכן כי זכויותיה הצטברו לה כמי שעבדה 16 שנים רצופות. לשיטת המעסיקה, יש לחבר את כלל החודשים בהם עבדה ועל פיהם לחשב את זכויותיה של העובדת, ואכן כך פעלה בפועל. בית הדין קבע כי העובדת אכן הייתה "עובדת עונתית", שיש לראות בהעסקתה העסקה מתמשכת שלא חל בה נתק מדי שנה, בעיקר לאור העובדה שהצדדים בחרו להתייחס אליה ככזו, והמעסיקה אף שילמה לה פיצויי פיטורים, דמי הבראה וימי חופשה-שהן זכויות הנגזרות בהכרח מוותק, באופן המהווה הודאה מטעמה בזכויותיה המצטברות של העובדת. לאור זאת, נקבע כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ועוד.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד עידו סמולר ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אולגה פאי
 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.